LAW
HAITI
4
LABOR
1961

Département du Travail
et du Bien-Etre Social

Code du Travail

François Duvalier

Imprimerie de l'Etat
Port-au-Prince, Haïti
1961

HAITI
LABOR
1961

«Chaque petite communauté comme la grande communauté constituera un tout en elle-même où le paysan comme l'ouvrier, le manuel comme l'intellectuel composeront le cadre idéal pour le succès des tâches diversifiées et rémunératrices».

(Son Excellence le Dr. François DUVALIER
in Discours de Prestation de Serment le 22 Octobre 1957).

CODE DU TRAVAIL FRANÇOIS DUVALIER

SOMMAIRE

TITRE PRELIMINAIRE

Page

Principes généraux 3

TITRE I

DES CONTRATS DE TRAVAIL

LOI No. 1

Chapitre 1.—Du contrat individuel de travail 6

LOI No. 2

Chapitre 2.—Du contrat collectif de travail 15

LOI No. 3

Chapitre 3.—De l'apprentissage 19

TITRE II

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

LOI No. 4

Chapitre 1.—De la durée du travail 26

Chapitre 2.—Du repos hebdomadaire et des jours fériés 30

Chapitre 3.—Du travail de nuit 33

Chapitre 4.—Des Congés payés 33

Chapitre 5.—Des Salaires 35

TITRE III

DES CONFLITS DE TRAVAIL

LOI No. 5

A.—Des conflits individuels de travail 41

B.—Des conflits collectifs de travail 43

Chapitre 1.—De la Conciliation 45

Chapitre 2.—De l'Arbitrage 46

Chapitre 3.—Du Conseil Supérieur d'Arbitrage 49

Chapitre 4.—De la grève et du lock-out 52

Chapitre 5.—Des tribunaux de travail 54 2

TITRE IV

DES ORGANISATIONS SOCIALES

LOI No 6

Chapitre 1.—Des syndicats 56

LOI No. 7

Chapitre 2.—Des Coopératives 62

TITRE V

Page

DE LA MAIN-D'ŒUVRE SOUMISE A UN REGIME SPECIAL

LOI No. 8
Chapitre 1.—Des fonctionnaires de l'Etat et de ses institutions 70
Chapitre 2.—Des gens de Maison 71
Chapitre 3.—Des transports 73
A.—Des gens de Mer 73
B.—Du transport terrestre 76
Chapitre 4.—Des Mines et des Carrières 77
Chapitre 5.—De la Main-d'œuvre étrangère 79
Chapitre 6.—Du travail des femmes 81
Chapitre 7.—Du travail des Mineurs 84
Chapitre 8.—Du travail à domicile 90
Chapitre 9.—De la Main-d'œuvre employée dans l'Agriculture 95
A.—Des travailleurs agricoles salariés 95
B.—Des colons partiaires 97

TITRE VI

DU CONTROLE DES ETABLISSEMENTS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

LOI No. 9
Chapitre 1.—Des déclarations des entreprises 101
Chapitre 2.—De l'Inspection générale du Travail 102
Chapitre 3.—Des règlements intérieurs de Travail 107

TITRE VII

DE LA SECURITE SOCIALE

LOI No. 10
Chapitre 1.—De l'Hygiène et de la Sécurité dans le travail 109
Chapitre 2.—Du Bien-Etre Social 112
Chapitre 3.—Du Service Médical 115
Chapitre 4.—De la carte de Santé 116
Chapitre 5.—Des Assurances Sociales 116

APPENDICE

DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE DU DEPARTEMENT DU TRAVAIL ET DU BIEN-ETRE SOCIAL

Chapitre 1.—Du Département du Travail et du Bien-Etre Social 132
Chapitre 2.—Du Conseil Technique 133
Chapitre 3.—Du Secrétariat Général 133
Chapitre 4.—De la Direction Générale du Travail 134
Chapitre 5.—De l'Institut de Bien-Etre Social et de Recherches 136
Chapitre 6.—Du Conseil Supérieur des Salaires 144

AVANT PROPOS

Le Code du Travail que nous livrons aujourd'hui au grand public est le fruit de longs et nombreux mois d'études des techniciens de la Secrétairerie d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social.

Certes, il comporte des lacunes et des imperfections, mais comme la législation sociale est essentiellement mouvante et en progrès constant, au fur et à mesure ces lacunes seront comblées et les imperfections corrigées. Néanmoins, il traduit la ferme détermination du Gouvernement de Son Excellence l'Honorable Dr. François DUVALIER d'arriver à l'harmonisation des Forces Vives du Travail et du Capital.

C'est dans cette perspective qu'il faut se placer pour apprécier ce Code du Travail. En effet, si la volonté protectrice du Gouvernement à l'égard des travailleurs est incontestable, toute une série de dispositions tendent également à encourager le Patron et à garantir le fonctionnement normal de l'entreprise.

L'expérience nous a montré que souvent, quand le Législateur eut à aller trop loin dans les mesures de protection qu'il édicte, il provoque au contraire des réactions qui compromettent dans une grande mesure les buts qu'il se propose d'atteindre.

Pour notre part, nous croyons avoir évité cet écueil. Nous avons bien pesé les différentes obligations mises à la charge du patron et du salarié. Nous sommes convaincus qu'elles ne sont pas de nature à retarder le développement économique de la Nation, ni à remettre en question la paix sociale acquise au prix de tant d'efforts grâce au tact et au savoir-faire du Premier Mandataire de l'Etat.

Notre vœu le plus sincère est qu'aux obligations directes entre patron et salarié se substituent progressivement des conventions collectives traduisant leur accord. Ces conventions collectives pourraient fixer les obligations des patrons et les droits des salariés.

Un dialogue beaucoup plus franc entre Patrons et Ouvriers ne peut que favoriser les deux parties en présence.

Le Code du Travail modifie et complète l'actuelle Législation Sociale.

Ces modifications et ces apports nouveaux nous ont été inspirés principalement par nos contacts quotidiens avec les travailleurs et les employeurs à l'occasion de leurs différends et aussi par notre ferme volonté d'arriver à insérer dans le réel la Doctrine Duvaliériste de JUSTICE SOCIALE pour tous et de BIEN-ETRE COLLECTIF.

Notre but serait atteint si les ouvriers, grâce aux nouvelles mesures de protection sociale édictées par le Code, font preuve de sagesse et maintiennent au sein de l'entreprise un climat propice au développement du commerce et de l'industrie.

Nous voulons espérer que les employeurs, de leur côté, feront preuve de compréhension et d'esprit de collaboration et qu'ils contribueront à favoriser le développement normal du mouvement syndical en Haïti, loin d'empêcher subtilement la formation de syndicat dans leur entreprise.

Puisse le «CODE DU TRAVAIL», grâce à la bonne foi et à l'esprit de justice et d'équité des uns et des autres devenir un véritable instrument de libération du travailleur et de consolidation de la démocratie haïtienne.

LOI

Dr. FRANÇOIS DUVALIER
Président de la République

Vu les articles 48, 90, 161, 163 de la Constitution;

Vu la Loi du 30 Mai 1924 portant création du Département du Travail;

Vu la Loi du 13 Juillet 1926 sur les jours fériés, modifiée par celle du 17 Juillet 1931;

Vu la Loi du 10 Août 1934 sur les conditions de travail;

Vu la Loi du 5 Septembre 1934 sur les conditions de travail;

Vu la Loi du 9 Décembre 1938 et l'Arrêté du 10 Janvier 1939 instituant une Caisse d'Assistance Sociale;

Vu le Décret-Loi du 4 Septembre 1941 sur le contrôle des entreprises industrielles et agricoles;

Vu le Décret-Loi du 4 Mai 1942 modifiant la Loi du 10 Août 1934;

Vu la Loi du 30 Octobre 1946 instituant le Bureau du Travail;

Vu la Loi du 20 Mai 1947 créant des Bureaux du Travail dans certaines villes de province;

Vu la Loi du 17 Juillet 1947 sur les Organisations Syndicales modifiée par celle du 22 Février 1948;

Vu la Loi du 28 Juillet 1947 sur les conflits de travail modifiée; par celle du 22 Février 1948;

Vu la Loi du 28 Juillet 1947 sur l'emploi des mineurs;

Vu la Loi du 1er. Septembre 1947 sur l'apprentissage;

Vu la Loi du 9 Septembre 1947 sur l'Inspection Générale du Travail;

Vu la Loi du 12 Septembre 1947 sur les enfants en service;

Vu la Loi du 13 Septembre 1947 sur les déclarations des entreprises;

Vu la Loi du 16 Décembre 1947 modifiée par la Loi du 5 Mai 1948 sur les conditions de travail;

Vu la Loi du 19 Décembre 1947 sur le salaire minimum;

Vu la Loi du 22 Février 1948 sur l'Organisation Syndicale;

Vu la Loi du 5 Mai 1948 sur les conditions de travail;

Vu la Loi du 10 Octobre 1949 créant l'Institut d'Assurances Sociales d'Haïti;

Vu le Décret-Loi du 3 Novembre 1950 sur l'Organisation du Département du Travail;

Vu la Loi du 10 Septembre 1951 créant l'Office d'Administration des Cités Ouvrières;

Vu la Loi du 12 Septembre 1951 et l'Arrêté du 4 Août 1952 modifiés par la Loi du 14 Juillet 1955 et le Décret-Loi du 11 Octobre 1957 sur l'Organisation de l'Institut d'Assurances Sociales d'Haïti;

Vu la Loi du 14 Septembre 1953 sur l'Organisation Coopérative;

Vu la Loi du 16 Septembre 1952 sur le contrat individuel de travail modifiée par la Loi du 19 Septembre 1953;

Vu la Loi du 19 Septembre 1953 sur les congés-payés;

Vu le Décret-Loi du 27 Juin 1957 créant le Secrétariat Général du Département du Travail;

Vu le Décret du 20 Septembre 1957 créant l'Ecole Hotelière;

Vu le Décret du 11 Octobre 1957 sur l'IDASH;

Vu la Loi du 31 Octobre 1957 attribuant de nouvelles dénominations à divers Départements Ministériels;

Vu la Loi du 13 Février 1958 sur l'Organisation du Département du Travail et du Bien-Etre Social;

Vu la Loi du 25 Février 1958 créant l'Institut du Bien-Etre Social et de Recherches;

Vu la Loi du 17 Septembre 1958 sur les conditions de travail;

Vu le Décret du 13 Octobre 1958 sur les entreprises commerciales, agricoles et industrielles;

Vu le Décret du 8 Décembre 1960 sur la résiliation du Contrat de travail;

Vu la Loi du 23 Juin 1961 sur la participation de certaines entreprises agricoles, industrielles et commerciales au développement des cités ouvrières et d'Œuvres Sociales;

Vu la Loi du 19 Juin 1961 créant «l'Institut de Développement Agricole et Industriel»;

Considérant que l'organisation d'un Etat est une création continue et que son évolution se poursuit en fonction d'une démocratie sociale;

Considérant que les révolutions de 1946, 1956, 1957 postulent la justice sociale pour tous;

Considérant que l'Etat se doit de garantir à tous une vie en rapport avec les grands principes de l'humanisme en édifiant une société juste, libre et économiquement forte, capable d'assurer l'harmonie entre le travail et le capital;

Considérant qu'il est du devoir de l'Etat d'assurer la protection de la classe ouvrière et d'améliorer les conditions de travail;

Considérant que tout travailleur a droit à un juste salaire, au perfectionnement de son apprentissage, à la protection de sa santé, à la sécurité sociale, à la protection de sa famille dans la mesure correspondant au développement économique du pays;

Considérant que tout régime doit répondre essentiellement à des principes de justice sociale qui tendent à assurer à tous les membres de la communauté une existence digne de l'être humain:

Considérant qu'il importe d'accorder une protection particulière à la famille, base fondamentale de la société, à la femme, à l'enfant, au vieillard et à l'infirme;

Considérant qu'il est une obligation pour l'Etat de travailler à l'épanouissement de la jeunesse et de pourvoir à ses besoins primordiaux;

Considérant qu'il importe de rattacher au Département du Travail et du Bien-Etre Social d'autres Organismes qui, par leur constitution et leur vocation, tendent à des fins d'ordre social;

Considérant de plus qu'il y a lieu de doter le pays d'un Code du Travail;

Sur le rapport du Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social;

Après délibération en Conseil des Secrétaires d'Etat;

A Proposé :

Et la Chambre Législative a voté le Code suivant:

PRINCIPES GENERAUX

Art. 1er.—Le Code du Travail a pour objet:

—d'harmoniser les rapports du Capital et du travail;

—d'assurer le bien-être du travailleur en favorisant le relèvement de son niveau de vie sur le plan physique, moral, matériel et spirituel.

Art. 2.—Le terme «travail» désigne toute activité humaine libre, manuelle ou intellectuelle, permanente ou temporaire, exécutée de son plein gré, par une personne privée au service d'un tiers, quel

que soit son objet, pourvu qu'elle découle des stipulations d'un contrat de travail.

Ce travail s'exerce librement dans le cadre de la Constitution et de la Loi.

Art. 3.—Tous les travailleurs sont égaux devant la Loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties.

Est abolie toute discrimination notamment celle découlant du caractère intellectuel et manuel, de la forme et de la rétribution du travail.

Art. 4.—Aucun citoyen ne peut être contraint au travail sauf dans le cas d'une condamnation prononcée par un Tribunal légalement saisi.

Art. 5.—Tout travailleur a le droit de participer par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail. L'Etat encouragera ces négociations en vue de la conclusion de contrats collectifs de travail.

Art. 6.— Aucun travailleur n'a le droit de renoncer aux prérogatives qui lui sont reconnues par la Constitution et par la Loi.

Art. 7.—Le droit des travailleurs de s'associer pour la défense de leurs légitimes intérêts sociaux et économiques est garanti et protégé par l'Etat.

Art. 8.—Le travail, fonction sociale, jouit de la protection de l'Etat et n'est pas un article d'exploitation.

En s'engageant à accomplir un travail socialement utile, le travailleur ne vend ni son travail ni sa personne, il accomplit un devoir civique et a droit, de ce fait, à la protection de l'Etat.

L'Etat doit employer toutes ses ressources pour donner une occupation au travailleur manuel ou intellectuel et lui assurer ainsi qu'à sa famille les conditions économiques d'une existence digne.

Art. 9.—La maternité fera l'objet d'une protection spéciale, dont le but sera d'assurer que chaque enfant naisse dans des conditions satisfaisantes, à la fois pour lui et pour sa mère.

Art. 10.—La loi fixera l'âge au-dessous duquel aucun enfant ne doit être employé dans les établissements industriels et commerciaux. Les enfants et les adolescents admis au travail feront l'objet d'une protection spéciale.

Chaque enfant a droit à une instruction professionnelle appropriée, en plus de l'enseignement primaire obligatoire.

Art. 11.—Lorsqu'un travailleur cesse, pour des raisons indépendantes de sa volonté, d'être capable de subvenir par son travail

à ses propres besoins, ainsi qu'à ceux des membres de sa famille vivant à sa charge, il bénéficie des avantages prévus par le système d'assurances sociales en vigueur.

Art. 12.—Afin d'améliorer la situation économique des travailleurs l'Etat prendra des mesures appropriées pour:

1) encourager la création et faciliter le fonctionnement d'institutions coopératives de production et de consommation;

2) créer un système de crédit agricole et artisanal.

Art. 13.—Toutes les fois qu'il n'existera pas de textes, exactement applicables à l'espèce en litige, seront appliqués:

1) les principes découlant du présent Code;
2) les dispositions régissant des cas ou des matières de même nature;
3) la jurisprudence;
4) la coutume ou l'usage;
5) la doctrine;
6) les conventions et recommandations adoptées par l'organisation et les Conférences Internationales du Travail dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux lois sociales nationales et aux principes du droit commun qui ne sont pas en contradiction avec ceux du travail, et ce, dans un esprit d'équité.

TITRE I

LOI No. 1.— DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

CHAPITRE I.—

DE LA NATURE ET DE LA FORME DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Art. 14.—Le contrat de travail est toute convention, quelle que soit sa dénomination, par laquelle une personne s'oblige à louer ses services à une autre moyennant une rétribution de quelque nature ou de quelque forme que ce soit ou s'engage à effectuer pour une autre un ouvrage ou une œuvre déterminée, moyennant un prix convenu entre elles.

Le Contrat de travail peut être réalisé soit sous la dépendance immédiate de l'employeur ou de son représentant, soit à domicile.

Art. 15.—Le contrat individuel de travail est exprès ou tacite, verbal ou écrit, et pourra être conclu pour une durée soit déterminée, soit indéterminée.

L'engagement d'un travailleur lorsqu'il n'a pas fait l'objet d'un contrat écrit ne peut excéder une année.

La durée du contrat de travail écrit ne peut excéder trois ans. Toutefois le contrat de travail est indéfiniment renouvelable par tacite reconduction.

Art. 16.—Le contrat de travail oblige tant à ce qui y est exprimé qu'à ce qui en découle selon la bonne foi, l'équité, l'usage, la coutume ou la loi.

Art. 17.—Un employeur est toute personne physique ou morale de droit civil ou de droit privé qui en vertu d'un contrat de travail loue les services d'autrui moyennant salaire pour l'exécution d'un travail déterminé.

—Un entrepreneur est toute personne qui engage les services d'une ou de plusieurs autres pour l'exécution d'un travail au bénéfice d'un employeur et avec ou sans les ressources fournies par ce dernier. L'entrepreneur est considéré comme employeur.

—Un sous-entrepreneur ou Intermédiaire est toute tierce personne à qui une tâche est confiée par un entrepre-

neur et qui la fait exécuter par une ou plusieurs personnes, avec les ressources fournies par l'entrepreneur et sous la direction ou le contrôle de ce dernier.

—Un employé ou travailleur est toute personne qui loue à un employeur ses services, quels qu'ils soient, moyennant salaire pour l'exécution d'un travail déterminé.

—Les Directeurs, gérants, administrateurs, sous-entrepreneurs, capitaines de navires et en général toute personne occupant des fonctions de direction, d'administration au nom de l'employeur sont des représentants de l'employeur et en cette qualité engagent celui-ci vis-à-vis des travailleurs.

—Un travailleur journalier est celui qui loue ses services à un employeur, selon un contrat verbal ou écrit renouvelable chaque jour ouvrable même par tacite reconduction.

—Un travailleur à la tâche ou à la pièce est celui qui s'engage à exécuter un certain travail moyennant un prix par unité.

Art. 18.— Pourront conclure des contrats de travail:

a) les personnes en possession de leur pleine capacité civile,

b) les mineurs de plus de dix huit ans,

c) la femme mariée avec l'autorisation maritale. En cas de refus d'autorisation ou d'impossibilité de l'obtenir la femme mariée pourra recourir à l'autorité judiciaire compétente

Les mineurs de moins de dix huit ans ne pourront engager leurs services qu'avec l'autorisation de la Direction générale du Travail, sur demande de leurs tuteurs ou personnes responsables et pour des travaux déterminés, compatibles avec leur âge et leurs aptitudes, et ne portant point atteinte à leurs obligations scolaires.

Art. 19.—Le contrat de travail individuel, quand il est écrit, sera rédigé en français en double original sur papier libre et chaque partie en possédera un.

Art. 20.—Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes:

a) les noms, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile et numéro de la carte d'identité de chacun des contractants;

b) l'indication précise de la résidence du travailleur s'il s'est engagé pour prêter ses services ou exécuter une tâche dans une localité autre que celle où il réside ordinairement;

c) la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté;
d) la nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir le travailleur ou toutes autres stipulations que les parties jugeront nécessaires;
e) le lieu ou les lieux de prestations des services ou d'exécution de l'ouvrage;
f) les lieux et date de la conclusion du contrat;
g) les signaturès des contractants, celle de la partie qui ne sait ou ne peut signer pouvant être valablement remplacée par l'apposition de son empreinte digitale accompagnée de la signature de deux témoins choisis par elle.

Art. 21.—La preuve du contrat écrit ne pourra être faite que par l'acte lui-même.

Tous les modes de preuves sont admis pour le contrat verbal y compris la preuve testimoniale.

Art. 22.—A défaut de stipulation sur le salaire ou de preuve du montant stipulé, le salarié aura droit à un salaire égal à celui des salariés, qui, dans la même entreprise, dans la même localité, exécutent une tâche similaire, ou au salaire habituellement payé pour une tâche similaire ou au salaire fixé en l'occurrence par le Conseil Supérieur des Salaires.

Art. 23.—Tout contrat de travail conclu sur le territoire national, par des travailleurs en vue du louage de leurs services hors du pays devra être rédigé en trois originaux dont un sera déposé à la Direction Générale du Travail pour être enregistré.

Quand il s'agit de gens de maison, ce contrat de travail devra contenir en outre les stipulations suivantes nécessaires pour sa validité et sans lesquelles il ne pourra être enregistré:

Les frais de transport aller et retour du travailleur, ceux nécessités par son entretien complet et les soins médicaux, ou d'hospitalisation, seront à la charge exclusive de l'employeur.

CHAPITRE II.—

DE LA SUSPENSION DU CONTRAT INDIVIDUEL DU TRAVAIL

Art. 24.—Les causes de suspension temporaire du contrat de travail sans entraîner de responsabilité pour l'employeur ou pour les travailleurs, sont:

a) le manque de matières premières pour la poursuite des travaux lorsqu'il n'est pas imputable à l'employeur;

b) la force majeure ou le cas fortuit, entraînant un arrêt immédiat des travaux.

Art. 25.—La suspension temporaire du contrat de travail ne portera effet qu'à la fin du jour où s'est produit le fait qui y a donné lieu. Toute suspension dépassant 30 jours pourra être considérée par le travailleur comme un motif valable de rupture du contrat.

Dans les cas prévus à l'article précédent l'employeur en donnera immédiatement avis à la Direction Générale du Travail qui, en cas de contestation, soumettra l'espèce au Tribunal de Travail à telles fins que de droit.

La charge de la preuve incombera à l'employeur et, passé ce délai, en cas de reprise des travaux le personnel ainsi suspendu garde le privilège à l'embauche.

Art. 26.—Vingt Quatre heures au moins avant la reprise du travail, notification en sera donnée aux intéressés par lettres, avis publiés dans les journaux, affiches à la porte principale de l'établissement, lus à la radio ou tous autres moyens de publicité, jugés opportuns et efficaces.

Tout travailleur qui, huit jours après la publication ou la notification de cet avis, n'aura pas fait connaître son intention de reprendre son travail dans un nouveau délai maximum de huit jours, sera considéré comme ayant résilié son contrat.

Art. 27.—En cas d'emprisonnement préventif du travailleur durant moins de 30 jours et lorsqu'il est suivi d'une sentence absolutoire, le contrat de travail sera suspendu sans responsabilité pour l'employeur, ni pour le travailleur.

Le travailleur devra aviser l'employeur dans les trois jours suivant celui où a commencé l'emprisonnement, de la raison qui l'empêche de se présenter au travail et reprendre son travail dans les deux jours, suivant celui où cette circonstance a cessé d'exister; faute par lui de le faire, le contrat sera considéré comme résilié sans qu'aucune des parties n'encoure une responsabilité. A la demande du travailleur, le directeur de la prison lui délivrera les attestations nécessaires pour faire la preuve des faits visés par cet article.

Art. 28.—Constitue également une cause de suspension du contrat, sans responsabilité pour le travailleur, la maladie dûment constatée par un certificat médical qui entraîne pour lui l'inca-

pacité d'exécuter normalement son travail durant une période ne dépassant pas trois mois. En cas de contestation, le certificat médical devra émaner d'un service public.

A la fin de cette période de trois mois, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail en payant au travailleur le congé-maladie et toutes autres prestations auxquelles il pourrait avoir droit.

CHAPITRE III.—

DE LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL

Art. 29.—Le contrat de travail peut être résilié a) de plein droit; b) par la volonté de l'une des parties contractantes selon la procédure indiquée dans le présent chapitre.

Art. 30.—Le contrat de travail est résilié de plein droit dans les cas suivants:

1o) expiration de la durée prévue dans le contrat;
2o) achèvement de l'ouvrage dans le cas de contrats conclus pour un ouvrage déterminé;
3o) décès du salarié;
4o) fermeture définitive de l'entreprise par suite de faillite ou de cas de force majeure dûment prouvée;
5o) motifs de résiliation expressément stipulés dans le contrat;
6o) consentement mutuel des parties;
7o) décès de l'employeur entraînant la fermeture complète de l'entreprise et la cessation complète de ses activités.

Art. 31.—Dans les trois premiers cas, il ne résultera de responsabilité pour aucune des parties. Toutefois les deux derniers cas restent soumis aux dispositions légales sur le préavis.

Art. 32.—Le salarié qui désirera mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou non sans qu'il en résulte de responsabilité pour lui, devra en informer, la Direction Générale du Travail en invoquant l'un des motifs énumérés ci-dessous.

a) lorsque l'employeur ne lui paie pas intégralement, sous réserve des déductions autorisées par la loi, aux dates et lieux convenus ou usuels, la rémunération qui lui revient;
b) lorsque, soit l'employeur, soit une personne au service de l'employeur ou faisant partie de sa communauté domestique, avec le consentement de l'employeur, exerce, durant le travail, des voies de faits ou se livre publiquement à des

excès de langage, injures ou menaces contre le travailleur, rendant impossible la bonne entente et l'harmonie nécessaire à l'exécution du travail;

c) lorsque l'employeur ou quelqu'un à son service cause intentionnellement des dégâts aux instruments ou outils du travailleur;

d) lorsque l'employeur, un membre de sa famille, son représentant dans la direction des travaux ou un autre travailleur est atteint de maladie contagieuse, si le travailleur doit rester en contact immédiat avec la personne atteinte.

e) lorsque la sécurité ou la santé du travailleur ou de sa famille est gravement menacée, soit en raison de l'absence des conditions hygiéniques au lieu de travail ou de l'insalubrité excessive de la région, soit parce que l'employeur n'observe pas les mesures de prévention et de sécurité prescrites par les dispositions légales.

f) lorsque l'employeur commet un manquement grave aux obligations que lui impose le contrat.

Art. 33.—L'employeur qui désirera mettre fin au contrat de travail du salarié conclu pour une durée déterminée ou non et sans qu'il en résulte de responsabilités pour lui, devra en informer la Direction générale du Travail en invoquant l'un des motifs énumérés ci-dessous :

a) lorsque le travailleur, durant son travail, s'est livré à des voies de faits contre son employeur ou même contre un de ses camarades; s'est livré publiquement à des excès de langage tels qu'injures ou menaces; a provoqué par sa conduite une grave perturbation à la discipline et une interruption du travail à l'établissement;

b) lorsqu'il a commis un délit ou une contravention contre les biens au préjudice direct de l'employeur ou quand il a causé intentionnellement ou par une négligence coupable des dégats matériels aux machines, instruments, matières premières, produits et autres objets ayant une relation immédiate avec le travail ou a compromis la sécurité du lieu où sont exécutés les travaux et des personnes qui s'y trouvent;

c) lorsque le travailleur s'abstient, sans l'autorisation de l'employeur et sans motif valable de se présenter à son travail trois jours consécutifs ou quatre fois au cours du même mois;

d) lorsque le travailleur, après avertissement, aura refusé d'adopter les mesures de prévention et d'observer les méthodes recommandées pour la prévention des accidents ou de se conformer aux règlements intérieurs de l'établissement concernant la discipline ou le mode d'exécution des travaux;

e) lorsqu'à la conclusion du contrat de travail, le travailleur a induit l'employeur en erreur, en feignant de posséder des qualités ou connaissances qu'il ne possède manifestement pas ou en présentant des références ou attestations personnelles dont, par la suite, l'employeur constate la fausseté, ou lorsqu'il exécute son travail d'une manière qui démontre clairement son inaptitude aux travaux pour lesquels il a été engagé. Les dispositions de ce présent paragraphe ne sont applicables, relativement au délai-congé, que durant les trois premiers mois de services consécutifs du travailleur;

f) lorsque le travailleur a été condamné à une peine d'emprisonnement de plus d'un mois par une sentence passée en force de chose jugée;

g) lorsque le travailleur commet un manquement grave aux obligations que lui impose son contrat.

Art. 34.—La Direction Générale du Travail, sitôt informée du motif de la résiliation du contrat de travail par l'employeur ou par le salarié, demandera au service de l'Inspection du Travail de mener une enquête sur les faits rapportés et, en cas de conflit, fera appel au Service de Conciliation ou au Tribunal de travail par les soins du Contentieux.

CHAPITRE IV

DU PREAVIS ET DE LA RESILIATION

Art. 35.—L'employeur ou le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail devra en donner avis écrit à l'autre. Cet avis pourra être donné verbalement en présence de deux témoins s'il s'agit de contrat verbal. Toutefois, ce préavis ne sera obligatoire que si le salarié a fourni au moins trois mois de service consécutifs à l'employeur.

Art. 36.—Lorsque l'une des parties contractantes désire mettre fin au contrat de travail, il lui est fait obligation de donner un préavis calculé de la manière suivante:

de 3 mois à 12 mois de service, 15 jours;
de 1 an à 3 ans de service, 1 mois;

de 3 ans à 10 ans de service, 2 mois;
et à partir de 10 ans de service, 3 mois.

Art. 37.—Le préavis ne peut en aucun cas être assimilé au congé-annuel et devra être accordé séparément.

Art. 38.—Le contrat de travail est toujours en exécution durant toute la période de préavis. Cependant, la partie qui voudra mettre fin immédiatement au contrat de travail devra verser à l'autre des indemnités équivalant au salaire qui serait dû si le travail avait été fourni durant la période de préavis auquel elle a droit.

Art. 39.—Lorsque le salaire du travailleur est calculé à la tâche ou à la pièce, le montant de l'indemnité de congédiement sera établi d'après la moyenne journalière du travail exécuté au cours des trois mois précédents.

Art. 40.—Le changement d'employeur n'affectera pas le contrat de travail existant. Le nouvel employeur sera responsable des obligations, découlant des contrats ou de la loi, nées avant la date du changement d'employeur.

Il y a changement d'employeur à la direction d'une entreprise toutes les fois qu'une personne acquiert la totalité ou la plus grande partie des biens de l'entreprise et continue la même exploitation.

Art. 41.—En cas de résiliation illégale du contrat de travail par la seule volonté d'une partie contractante, la partie lésée aura droit à des dommages-intérêts distincts des indemnités accordées pour l'inobservance du préavis.

Art. 42.—Lorsque des doléances auront été formulées à la Direction Générale du Travail pour résiliation illégale du contrat de travail, cet organisme devra les soumettre au Comité de Conciliation. Après l'échec de toute tentative d'amiable composition, procès-verbal sera dressé et acheminé au tribunal de travail. La partie qui a pris l'initiative de la rupture pourra être condamnée à payer à l'autre des dommages-intérêts à fixer en fonction du tort occasionné, sans préjudice de ce qui est prévu au présent chapitre sur le préavis.

Art. 43.—Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts, soit pour inobservance du préavis, soit pour rupture abusive du contrat de travail.

Art. 44.—A l'expiration de tout contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'employeur, à la demande du salarié, devra remettre à celui-ci un certificat indiquant:

1o) La date de son entrée en fonction;

2o) La date du dernier jour de son emploi;

3o) La nature de l'emploi occupé;

4o) Le montant du salaire auquel le travailleur était employé. Ledit certificat sera délivré sans aucun frais.

CHAPITRE V

DE LA SOUS-ENTREPRISE

Art. 45.—Quand un sous-entrepreneur loue les services d'un travailleur pour le compte d'un employeur, celui-ci est responsable de la gestion du dit intermédiaire, dès l'instant qu'il l'a autorisé à entreprendre cette gestion ou qu'il a accepté livraison du travail exécuté.

Art. 46.—Les entreprises dûment établies qui s'engagent à exécuter pour des tiers des travaux avec leurs propres éléments ne seront pas considérées comme des intermédiaires mais comme des employeurs, étant entendu que ces éléments ne devront pas consister uniquement en outils ou instruments de travail.

Art. 47.—Quand un travailleur, conformément aux termes de son contrat ou selon la coutume se trouve dans la nécessité d'associer un aide ou un assistant à son travail, il devra obtenir l'autorisation préalable de son employeur qui deviendra également l'employeur de cet aide ou de cet assistant.

CHAPITRE VI

OBLIGATION DES CONTRACTANTS

Art. 48.—Les obligations du travailleur sont les suivantes:

a) être exact au travail;

b) exécuter le travail avec soin, compétence et selon les stipulations du contrat, y apporter la diligence voulue;

c) tenir son patron au courant des défectuosités qu'il aurait pu constater dans les matières ou dans l'outillage, et qui seraient susceptibles de causer un préjudice à l'entreprise;

d) Traiter son patron et ses camarades de travail avec respect et considération;

e) optempérer aux indications ou ordres du patron ou de la personne chargée de la direction du travail:

f) se comporter d'une manière loyale vis-à-vis de l'entreprise ou de l'exploitation, en ayant soin de ne pas divulguer les secrets de la fabrication ou du commerce, ni de faire concurrence au patron;

g) indemniser le patron pour tous les préjudices qu'il aurait causés par sa propre faute aux locaux, aux matières, à l'outillage ou aux autres cultures;

h) remplir toutes les autres obligations qui seraient spécifiquement stipulées au contrat;

i) collaborer par tous les moyens dont il dispose à l'observation la plus stricte des dispositions légales ou réglementaires sur le travail.

Art. 49.—Les obligations de l'employeur sont les suivantes:

a) payer intégralement et à échéance, la rémunération stipulée;

b) respecter la dignité personnelle du travailleur en ayant soin de ne lui infliger aucun mauvais traitement verbal ou de fait, ni d'exiger aucun travail en dehors de celui qui aurait été stipulé:

c) mettre à la disposition du travailleur, des locaux de travail, machines et outils dans les conditions voulues de sécurité et de bon fonctionnement;

d) remplir avec diligence les obligations imposées par la législation sociale;

e) remplir toutes les autres obligations qui seraient spécifiquement stipulées au contrat.

LOI No. 2.—DU CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

Art. 50.—Le contrat collectif de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre:

1o) une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs. En l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés dûment mandatés par ces derniers, d'une part.

2o) une ou plusieurs organisations d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, d'autre part.

Ce contrat peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles prévues dans le Code du Travail, mais ne peut en aucun cas déroger aux dispositions d'ordre public prévues par les lois.

Art. 51.—Les représentants des groupes ou organisations précités peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu:

1o) soit de stipulation statutaire de cette organisation dûment enregistrée à la Direction générale du Travail;

2o) soit d'une délibération spéciale de cette organisation;

3o) soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation ou par les travailleurs intéressés.

Art. 52.—Le contrat collectif de travail doit être écrit et rédigé en français à peine de nullité. Il est exempt de droit de timbre et peut être rédigé sur papier libre.

Il peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand le contrat est conclu pour une durée déterminée, sa durée ne peut être inférieure à une année ou supérieure à 5 ans. A défaut de stipulation relative à sa durée il sera présumé être conclu pour une année.

Art. 53.—Le contrat collectif de travail à durée déterminée, qui arrive à expiration est renouvelable par tacite reconduction, à défaut de stipulation contraire.

Art.54.—Le contrat collectif de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties sans préjudice de ce qui est prévu dans le présent titre sur la résiliation du contrat de travail et le préavis.

Art.55.—Le contrat doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque il pourra être dénoncé, renouvelé ou revisé.

Art. 56.—Les bénéfices et obligations du contrat collectif de travail s'étendent à tous les salariés affiliés ou non au syndicat correspondant et prêtant leurs services aux établissements compris dans l'accord collectif; il en sera de même des employeurs respectifs qu'ils soient ou non associés à l'organisme compris dans le contrat.

Art. 57.—A la demande de toute organisation syndicale intéressée ou sur l'initiative du Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social, les dispositions d'un contrat collectif de travail peuvent être rendues obligatoires pour des employeurs et salariés non visés ou à des zones territoriales non prévues dans ledit contrat.

Art. 58.—Lorsque l'employeur est lié par les clauses du contrat collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats individuels de travail conclus avec lui sauf si les dispositions des contrats individuels de travail sont plus favorables aux salariés.

Art. 59.—Les dispositions du présent titre sur la résiliation du contrat de travail et le préavis sont applicables aux salariés liés par un contrat collectif de travail sauf si les dispositions du dit contrat lui sont plus favorables.

Art. 60.—Les contrats collectifs de travail seront rédigés en quatre originaux dont deux pour la Direction Générale du Travail et un pour chacune des parties.

Ces contrats commenceront à produire leur effet immédiatement après leur enregistrement à la Direction Générale du Travail dans un délai maximum de huit jours après leur signature. De plus, ils seront publiés dans un délai ne dépassant pas dix jours après leur enregistrement dans un des quotidiens de la Capitale.

Art. 61.—Les prescriptions de l'article précédent sont également applicables à toute adhésion ou extension donnée à un contrat collectif de travail.

Art. 62.—Tout contrat collectif de travail devra contenir les stipulations suivantes;

1) les noms, prénoms et qualités des parties contractantes et la date de son entrée en vigueur;
2) le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs;
3) le salaire applicable par catégories de salariés, majorations dues, boni et autres avantages relatifs aux salaires;
4) la forme, la périodicité et le lieu du paiement; le lieu ou les lieux de prestation des services ou d'exécution de l'ouvrage;
5) les modalités d'application du principe de l'égalité de salaire pour égalité de travail qu'il s'agisse de nationaux, d'étrangers, de femme ou de mineur:
6) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs;
7) les conditions de travail;
8) les dispositions contenant la procédure de révision, de modification, de dissolution et de dénonciation de tout ou partie du contrat;
9) les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle en vue de nationaliser les cadres techniques rapidement dans le cas où il aurait été fait appel à des techniciens étrangers;
10) les conditions particulières du travail des femmes et des enfants;

11) le lieu et la date de conclusion du contrat et les signatures des parties ou de leurs représentants;

Art. 63.—Seront considérées comme nulles de plein droit les stipulations d'un contrat collectif de travail obligeant l'employeur:

1) à n'engager que des ouvriers affiliés à un syndicat;
2) à renvoyer les ouvriers qui ont cessé d'appartenir à un syndicat;
3) à exécuter les sanctions prises par un syndicat contre un ou plusieurs de ses membres.

Art. 64.—En cas de résiliation d'un contrat collectif de travail par la dissolution ou la suspension d'une organisation syndicale partie à ce contrat, les travailleurs au nom desquels le contrat collectif a été conclu continueront à prêter leurs services selon les stipulations de ce contrat collectif.

La résiliation d'un contrat collectif de travail ne devra pas entraîner des conditions de travail moins favorables pour les travailleurs.

Art. 65.—Lorsque dans une entreprise les 2/3 des ouvriers sont affiliés à une association syndicale constituée au sein de ladite entreprise, l'employeur est obligé de conclure un contrat collectif de travail avec le syndicat si celui-ci en fait la demande; de même le syndicat est obligé de conclure un contrat collectif avec l'employeur, si ce dernier en fait la demande.

Art. 66.—Le contrat collectif prend fin:

1) par la résolution de tous les contrats de travail de l'entreprise ou de l'une quelconque des entreprises parties à la convention collective;
2) par consentement mutuel;
3) pour les motifs prévus dans la convention elle-même
4) par dissolution du syndicat ou de l'un des syndicats ayant passé la convention collective
5) par dénonciation à l'expiration d'une année s'il s'agit de convention collective de durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la convention collective prend fin de plein droit trois mois après la notification de la dénonciation.

Art. 67.—S'il y a dans la même entreprise plusieurs syndicats de travailleurs ou des travailleurs appartenant à plusieurs syndicats, leurs contrats collectifs pourront co-exister. Toutefois, les conditions d'un contrat collectif accordant de plus grands avantages aux travailleurs que ceux accordés par un autre contrat collectif pour un autre secteur ou groupe de travailleurs, s'appliqueront à ces

derniers dans toute la mesure ou il s'agira d'un travail exécuté dans les mêmes conditions.

Art. 68.—Tout conflit né à l'occasion de l'exécution d'un contrat collectif de travail sera porté après échec de la conciliation par devant le Tribunal de Travail selon la procédure prévue dans le présent Code

Art. 69.—Les règles particulières au louage d'industrie ou marché d'ouvrage sont prescrites par les articles 1556 à 1568 inclusivement du Code Civil.

LOI No. 3.—DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CHAPITRE I

NATURE ET FORME DE L'APPRENTISSAGE

Art. 70.—Le contrat d'apprentissage est le contrat en vertu duquel un apprenti s'engage à travailler pour une personne ou un établissement, en échange d'une instruction professionnelle donnée par ceux-ci ou par un tiers dans un art, une profession ou un métier et de la rétribution convenue qui pourra être inférieure au salaire minimum et être fournie en argent ou en nature ou sous les deux formes.

Art 71.—Pour entrer en apprentissage, il faut avoir atteint l'âge de 14 ans au moins.

L'entrée en apprentissage sera subordonnée à un examen médical et lorsque le métier auquel doit être initié l'apprenti exige des aptitudes physiques ou psychologiques particulières, ces aptitudes devront être spécifiées et faire l'objet d'un examen spécial.

Art. 72.—L'apprentissage fera l'objet d'un contrat écrit, rédigé en français, enregistré au Département du Travail et du Bien-Etre Social à moins que l'apprenti ne soit sous la puissance paternelle du chef d'établissement.

Art. 73.—Le contrat d'apprentissage, rédigé sur papier libre, doit contenir les stipulations suivantes:

1o) les noms, prénoms, profession et domicile du Chef d'entreprise;

2o) les noms, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;

3o) si l'apprenti est mineur, les noms, prénoms, profession et domicile de son représentant légal;

4o) la durée de l'apprentissage et la profession qui en fait l'objet;

5o) la période d'essai qui en aucun cas ne pourra être supérieure à 3 mois;

6o) les jours de congé;

7o) le salaire convenu;

8o) les conditions de logement, de nourriture et toutes autres convenues entre les parties;

9o) les signatures des contractants, celle de la partie qui ne sait ou ne peut signer pouvant être valablement remplacée par l'apposition de son empreinte digitale accompagnée de la signature de deux témoins choisis par elle.

Art. 74.—L'acte d'apprentissage sera signé par le Chef d'établissement et par l'apprenti ou si l'apprenti est mineur par son représentant légal à défaut duquel l'apprenti se fera assister de deux témoins.

Il sera dressé en trois exemplaires au moins, chacune des parties contractantes en conservera un et le troisième sera remis par le Chef d'établissement à la Direction Générale du Travail dans les 15 jours après sa signature.

La Direction Générale du Travail examinera si le contrat est conforme à la loi.

Art. 75.—Conformément aux modes généraux d'extinction des obligations prévues à l'article 1021 du Code Civil, le contrat d'apprentissage prendra fin :

1o) par l'expiration de la durée prévue;

2o) par la mort de l'apprenti;

3o) par la mort du Chef d'entreprise à moins que la veuve ou les ayants droit ne continuent l'exploitation sous la direction d'une personne capable de satisfaire aux obligations résultant du contrat d'apprentissage;

4o) si le Chef d'entreprise abandonne l'exercice de sa profession;

5o) en cas de force majeure.

Art. 76.—En cas de reprise de l'établissement par un nouveau patron, la continuation du contrat d'apprentissage originaire pourra, dans le mois de la reprise, être stipulée entre le nouveau patron et l'apprenti ou ses représentants légaux, selon les formes et prescriptions prévues par la présente loi, pour le contrat d'apprentissage.

Art. 77.—La durée maximum du contrat d'apprentissage sera de trois ans.

En l'absence de stipulation sur la durée ou au cas ou une durée supérieure à trois ans aurait été prévue, le contrat sera considéré comme conclu pour la période stipulée ci-dessus.

La Direction Générale du Travail, d'accord avec les organisations syndicales pourra fixer pour chaque métier la durée de l'apprentissage, mais toujours dans les limites prévues dans cet article.

CHAPITRE II

DES CONDITIONS DE L'APPRENTISSAGE

Art. 78.—Aucun chef d'entreprise s'il est célibataire, en état de veuvage ou divorcé, ne peut loger comme apprenties, des jeunes filles mineures.

Art. 79.—Ne peuvent recevoir des apprentis:

1o) les personnes ayant subi une condamnation à une peine afflictive ou infamante;

2o) celles qui ont été condamnées pour attentat aux mœurs;

3o) celles qui ont été condamnées pour les délits prévus par les articles 300, 324, 338, 291 du Code Pénal.

Art. 80.—Le chef d'établissement présentant la garantie de donner ou de faire donner dans son entreprise une formation professionnelle conforme aux exigences techniques a seul le droit de recevoir des apprentis sans que leur santé ou leur moralité soit compromise.

La Direction Générale du Travail se réserve le droit de refuser à titre temporaire ou définitif, l'autorisation de former des apprentis à l'établissement qui ne remplit pas cette condition parce que le patron ou son représentant chargé de la formation des apprentis ne possède pas les qualités et les aptitudes requises ou si l'établissement ne répond pas aux conditions nécessaires pour assurer la préparation des apprentis au métier auquel ils se destinent.

Art. 81.—Par des règlements d'administration il sera, en tenant compte de la nécessité de donner à l'apprenti une formation soignée, fixé le nombre d'apprentis qu'un établissement est capable d'instruire simultanément. Les syndicats et les associations ouvrières intéressées seront consultés au préalable.

CHAPITRE III

DES OBLIGATIONS DU CHEF D'ENTREPRISE

Art. 82.—Il est interdit au chef d'établissement d'accepter un apprenti ayant abandonné sans motifs légitimes un apprentissage commencé chez un autre patron.

Il appartiendra à la Direction Générale du Travail de juger dans chaque cas de la légitimité des motifs.

Art. 83.—Le patron est tenu d'enseigner graduellement et complètement la profession qui fait l'objet du contrat d'apprentissage. Il peut, sous sa responsabilité directe, confier l'apprenti à la Direction d'un ouvrier ou employé expérimenté et capable qui se charge de son enseignement professionnel.

Il ne pourra contraindre l'apprenti à effectuer des travaux domestiques ou tous autres travaux ou occupations étrangères à sa future profession.

Il doit s'abstenir de tous les mauvais traitements à son égard et le protéger contre les mauvais traitements des ouvriers ou gens de la maison.

Il doit engager l'apprenti par priorité pour combler les vacances qui se produiront après l'achèvement de l'apprentissage, sans préjudice des droits que peuvent invoquer d'autres travailleurs en vertu des lois et des conventions collectives.

Art. 84.—Si l'apprenti est logé chez son maître, celui-ci est obligé de surveiller sa conduite, il devra le traiter en bon père de famille, lui fournir un logement salubre, une nourriture saine et suffisante.

De plus, il sera tenu tous les six mois de le faire conduire dans un centre de santé ou dans un dispensaire à fin d'examen médical. Il devra, aussi, en cas de maladie grave, faire la déclaration à la Direction Générale du Travail, qui pourvoira à son admission dans un hôpital, s'il y a lieu.

Art. 85.—La durée du travail de l'apprenti qui n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans ne pourra excéder 25 heures par semaine, passé cet âge et jusqu'à 18 ans cette durée ne pourra excéder 40 heures par semaine.

En aucun cas la durée du travail de l'apprenti ne devra excéder celle des ouvriers et employés occupés dans le même établissement ou à défaut celle fixée dans les établissements analogues.

Tout travail est interdit à l'apprenti les jours de chômage légal, ainsi que la nuit, c'est-à-dire de 6 heures du soir à 6 heures du matin.

Le patron est tenu d'accorder à l'apprenti un congé semestriel d'au moins quinze jours.

Art. 86.—Il est fait obligation au patron d'inscrire l'apprenti, sans diminution de salaire, à des cours théoriques se rapportant à la

profession et de lui permettre de remplir ses obligations scolaires selon le vœu de la loi.

Art. 87.—Lorsque l'apprentissage vient à expiration, en conformité du contrat, le Chef d'entreprise fera diligence pour que l'apprenti subisse un examen sous la supervision du service compétent du Département du Travail et du Bien-Etre Social. En cas de succès, un certificat d'aptitude professionnelle sera délivré à l'apprenti.

Si l'apprentissage prend fin avant le terme prévu, en raison de la fermeture de l'entreprise ou pour motifs graves, le chef d'établissement est tenu aussi de délivrer un certificat qui devra mentionner les motifs de la cessation de l'apprentissage et la durée de l'apprentissage effectué.

CHAPITRE IV

DES OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

Art. 88.—L'apprenti doit suivre avec zèle et loyauté les instructions du chef d'établissement relatives à son apprentissage et être fidèle et ponctuel dans l'accomplissement de ses devoirs. Il lui est interdit de divulguer d'aucune façon les secrets industriels, les procédés de fabrication ou les affaires commerciales de la maison pour laquelle il travaille.

L'apprenti a l'obligation de prendre soin des matériaux et des instruments de l'employeur; de témoigner respect et considération à l'employeur, aux membres de la famille de celui-ci vivant avec lui, ainsi qu'à ses camarades de travail.

Art. 89.—Il est défendu à l'apprenti d'abandonner, sans motifs légitimes et avant l'expiration du contrat, l'apprentissage qu'il accomplit auprès d'un maître pour le continuer auprès d'un autre.

Il appartiendra à la Direction Générale du Travail de juger, dans chaque cas, de la légitimité des motifs.

CHAPITRE V

DE LA RESOLUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. 90.—Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit:

1o) par la mort du maître ou de l'apprenti;

2o) si le maître ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues en l'article 79 du présent titre;

3o) pour les filles mineures, dans le cas de divorce du maître, de décès de l'épouse du maître, ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

Art. 91.—Le contrat peut être résolu sur la demande des parties ou de l'une d'elles présentée à la Direction Générale du Travail:

1o) dans le cas ou l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat;

2o) pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions du présent titre et des autres lois réglementant les conditions de travail des apprentis;

3o) dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti;

4o) si le maître transporte sa résidence dans une commune autre que celle qu'il habitait lors de la convention.

Néanmoins, la demande en résolution du contrat fondée sur ce motif n'est recevable que pendant trois mois à compter du jour où le maître aura changé de résidence.

5o) si le maître ou l'apprenti encourait une condamnation emportant un emprisonnement de plus d'un mois;

6o) l'employeur peut, dans les six premiers mois de la durée du contrat et sans encourir de responsabilité, congédier l'apprenti faisant preuve d'une incapacité manifeste dans l'art, la profession ou le métier faisant l'objet du contrat.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS SPECIALES POUR LES MINES, CARRIERES ET INDUSTRIES EXTRACTIVES DE TOUTE NATURE

Art. 92.—Il est fait obligation à toute entreprise d'exploitation de mine, carrière et industrie extractive de toute nature, sous peine de retrait pur et simple de la licence, de faire fonctionner des écoles d'apprentissage et d'éducation professionnelle ayant pour but de former les meilleurs éléments pour les diriger vers les écoles supérieures en vue de constituer les cadres: contre-maîtres, techniciens, ingénieurs.

Art. 93.—Les frais de fonctionnement de ces écoles seront exclusivement assurés par l'entreprise et les cours dispensés gratuitement.

Art. 94.—Les plans de travail des écoles d'apprentissage devront être approuvés par le Département du Travail et du Bien-Etre

Social et leur surveillance sera assurée conjointement par les délégués des syndicats et les représentants du Département du Travail et du Bien-Etre Social.

Art. 95.—Des bourses d'études, dont le nombre sera déterminé conjointement par le Département du Travail et du Bien-Etre Social et l'entreprise, seront accordées aux éléments les plus qualifiés des écoles d'apprentissage, compte tenu des possibilités financières de l'exploitation.

DISPOSITION GENERALE

Art. 96.—En attendant la réglementation du travail par métiers et professions et la formation de commissions de contrôle et de surveillance de l'apprentissage, la Direction Générale du Travail sera chargée de l'application des dispositions légales relatives à l'apprentissage.

TITRE II

LOI No. 4 DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I

DE LA DUREE DU TRAVAIL

Art. 97.—Les établissements de travail sont divisés en trois catégories:

1o) les établissements industriels; 2o) les établissements commerciaux; 3o) les établissements agricoles.

1o) **Les établissements industriels** comprennent notamment:

a) les Mines, les Carrières et Industries extractives de toute nature;

b) les industries dans lesquelles les produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente ou dans lesquelles les matières subissent une transformation y compris la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;

c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, ports, docks, jetées, canaux, routes, aéroports, tunnels, ponts, égouts, puits, installations télégraphiques et téléphoniques, installations électriques, distributions d'eau ou d'autres travaux de construction ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;

d) le transport de personnes ou de marchandises par terre, par mer ou par air, y compris la manutention des marchandises dans les docks, aéroports, quais, wharfs ou entrepôts.

2o) **Les établissements commerciaux** ainsi que les services commerciaux de tous autres établissements et les établissements et administrations dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail de bureau;

3o) **Les établissements agricoles** qui sont ceux où s'effectuent les opérations pour la conservation et l'expédition des produits agricoles de l'établissement. Ils comprennent principalement:

a) les exploitations forestières pour la garde, le reboisement, l'amélioration des forêts, l'abattage, la coupe et le transport des bois, l'écorçage des bois en forêts, la récolte du latex, la fabrication du charbon de bois;
b) les exploitations pour la garde, la production, la récolte, l'expédition et le transport de plantes utiles et de fruits;
c) les exploitations pour la garde, la production, la récolte, l'expédition et le transport de fleurs et de légumes;
d) les exploitations pour la garde, la production, l'engraissement, l'élevage et l'amélioration d'animaux utilisés pour la culture du sol, pour les transports ou pour l'alimentation;
e) les exploitations pour l'élevage des vaches, la production, l'expédition et le transport du lait;
f) les exploitations pour l'élevage des abeilles, pour la production, l'expédition et le transport du miel et de la cire.

Art. 98 — Dans tous les établissements industriels, commerciaux et agricoles, de quelque nature qu'ils soient, la durée normale de travail est de HUIT (8) heures par jour et de Quarante Huit (48) heures par semaine.

Sans excéder 9 heures par jour pour les établissements industriels et 10 heures par jour pour les établissements commerciaux et les bureaux, les parties peuvent s'accorder entre elles pour répartir les 48 heures autrement que par huit heures par jour. La durée du travail est le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur; seront exclus les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur.

Art. 99.—La limite des heures de travail prévue à l'article précédent pourra être dépassée en cas d'accident survenu ou imminent, ou en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement; pour prévenir la perte de matière périssable ou éviter de compromettre le résultat technique du travail, pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'intérêts de comptes; pour permettre aux établissements de faire face à des surcroîts de travail extraordinaire provenant de circonstances particulières pour autant que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur d'autres mesures.

Les heures supplémentaires fournies ainsi en excédant de la durée normale du travail seront payées avec une majoration de 50% et inscrites, aux fins de contrôle de l'autorité compétente, sur le registre du personnel, de même que le salaire payé au personnel qui a effectué ces heures supplémentaires et le motif pour lequel elles ont été demandées, ce, sans préjudice de la majoration prévue pour le travail de nuit.

Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées dans les travaux à caractère dangereux ou insalubre.

Art. 100.—Les heures supplémentaires de travail peuvent être effectuées dans la limite de 20 heures par semaine. Elles peuvent être utilisées sur autorisation de l'Inspecteur du Travail après avis des organisations syndicales ouvrières là où il en existe. Celui-ci pourra interdire l'utilisation d'heures supplémentaires en cas de chômage, en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi.

Art. 101.—A moins que les parties en conviennent autrement, et sur autorisation écrite de l'Inspecteur du Travail, il sera accordé à l'employé ou au travailleur, un repos minimum d'une heure et demie quand il aura été employé pendant environ la moitié de son honoraire de travail quotidien. Ce repos ne sera pas compté dans la durée normale du travail.

Art. 102.—Durant la période d'allaitement et de grossesse apparente, la femme aura droit à deux périodes de repos par jour, d'une demi-heure au moins chacune.

Art. 103.—Tout établissement industriel ou commercial, public ou privé, est tenu de calculer la durée normale du travail de manière à cesser les affaires et libérer son personnel à 5 heures de l'après midi, du 1er. Octobre au 30 Avril et à 4 heures p.m. du 1er. Mai au 30 Septembre. Néanmoins à l'époque des fêtes de fin d'année, du 15 Décembre au 1er. Janvier, les établissements pourront poursuivre leurs activités au delà de 5 heures p.m. le samedi y compris pourvu qu'ils paient à leurs employés les heures supplémentaires effectuées.

Art. 104.— Les dispositions restrictives de la durée du travail visées aux articles 98 et 99 de la présente loi ne s'appliquent pas aux établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, aux hôtels, cafés, restaurants, pensions, cercles et autres établissements où sont servies des consommations, aux entreprises de spectacles et de divertissements, aux services de transport aériens, maritimes ou ter-

restres, aux blanchisseries, aux salons de coiffure, aux pharmacies, aux boulangeries, aux usines fonctionnant à feu continu, aux épiceries où se débitent les produits de première nécessité. Cependant les sus-dits établissements ou bien feront un roulement du personnel ou bien paieront des heures supplémentaires de travail.

Art. 105.—La limite des heures de travail prévue à l'article 98 pourra être dépassée dans les travaux dont le fonctionnement continu doit en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives, à condition que des heures de travail n'excèdent pas en moyenne 56 par semaine. Ce régime n'affectera pas les congés auxquels les travailleurs peuvent avoir droit en compensation de leur jour de repos hebdomadaire.

Art. 106.—Des règlements de l'autorité publique, pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, là où il en existe, détermineront par industrie ou par profession:

a) les dérogations permanentes, qu'il y a lieu d'admettre pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement ou pour certaines catégories de personnes dont le travail est spécialement intermittent.

b) les dérogations temporaires qu'il y a lieu d'admettre pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroîts de travail extraordinaire.

Art. 107.—Les dispositions relatives à la durée du travail telles que prescrites à l'article 98 pourront ne pas s'appliquer:

a) aux établissements dans lesquels sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur;

b) les administrations publiques dans lesquelles le personnel employé agit comme organe de la puissance publique;

c) les personnes occupant un poste de direction ou de confiance.

Art. 108.—Dans le cas ou par suite des us et coutumes ou en vertu d'accords conclus entre ouvriers et patrons, le temps de travail est inférieur à celui prévu par la présente loi et le taux de rémunération plus élevé que ceux qui sont prévus pour le paiement des heures supplémentaires, les conditions en vigueur seront maintenues de plein droit.

Art. 109.—En vue de faciliter l'application de la présente loi, chaque employeur devra:

a) Faire connaître au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable, ou selon tout autre mode approuvé par l'autorité compétente, les heures auxquelles commence et finit la durée du travail ou, si le travail s'effectue par équipe, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe;

b) Faire connaître de la même façon les repos accordés au personnel, repos qui, conformément à l'article 98 ne sont pas compris dans la durée du travail.

Il sera considéré comme illégal le fait d'employer une personne en dehors des heures fixées en vertu de l'alinéa b) du présent article.

CHAPITRE II

DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FERIES

Art. 110.—Tout le personnel occupé dans tout établissement industriel ou commercial public ou privé, ou dans ses dépendances, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, devra au cours d'une période de sept jours bénéficier d'un repos comprenant au minimum vingt quatre heures consécutives.

Ce repos sera accordé de préférence le dimanche, et en même temps à tout le personnel de chaque établissement.

Tout établissement agricole, industriel, commercial doit cesser ses activités le dimanche à moins qu'il ne rentre dans la catégorie des établissements visés à l'article 104 du chapitre précédent.

Art. 111.—Les travailleurs doivent bénéficier du repos hebdomadaire, des jours fériés et des chômages autorisés par Arrêté présidentiel sans diminution de salaire, sauf ceux employés pour un travail à caractère provisoire.

Art. 112.—Le travailleur dont l'emploi a un caractère permanent a droit au bénéfice, des prescriptions légales concernant le délai-congé ou pré-avis, le repos hebdomadaire payé, les jours fériés et les congés payés.

Le travail a un caractère permanent, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée, lorsque la prestation de services peut se poursuivre normalement et sans interruption pendant la durée de l'entreprise.

Le travail a un caractère provisoire et partant non permanent lorsque la prestation de services est accidentelle, n'étant point liée

à la vie de l'entreprise ou devant prendre fin avec les circonstances qui l'ont rendue nécessaire.

Art. 113.—Toutes les fois que le contrat de travail à la journée et à l'heure se trouvera prorogé indéfiniment par tacite reconduction, il sera considéré comme transformé tacitement en contrat de travail à durée indéterminée accordant au travailleur qui y a droit le bénéfice des prescriptions légales relatives au délai-congé ou préavis, aux congés payés et au repos hebdomadaire payé attachées au travail à caractère permanent.

Art. 114.—Sont exclues des dispositions des articles 110 et 111, les personnes occupées exclusivement:

a) à des travaux de réparation de dommages causés par un cas de force majeure ou par cas fortuit, qui ne peuvent être différés;

b) à des travaux qui, étant donné la nature des besoins auxquels ils satisfont, pour des raisons de caractère technique ou fondées sur la nécessité d'éviter des préjudices graves à l'intérêt public, à l'agriculture, à l'élevage ou à l'industrie, ne souffrent pas d'interruption;

c) à des tâches qui, en raison de leur nature, ne peuvent être exécutées que dans certaines saisons et dépendent de l'action irrégulière des forces de la nature;

d) aux travaux qui sont nécessaires à la bonne marche d'une entreprise et ne peuvent être différés;

e) aux travaux domestiques et aux établissements cités à l'article 104 de la présente loi.

Art. 115.—Les propriétaires des exploitations et entreprises visées dans le précédent article sont tenus d'accorder toutefois, chaque semaine, un jour de repos compensateur complet à leurs salariés.

Art. 116.—Lorsque la nature du travail, la nature des services fournis par l'établissement ne permettent pas l'application des dispositions de l'article 110 des mesures pourront être prises par la Direction Générale du Travail pour soumettre, le cas échéant, des catégories déterminées de personnes ou des catégories déterminées d'établissements comprises dans le champ d'application de la présente loi à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, compte tenu de toute considération sociale et économique pertinente.

Art. 117.—Dans le cas exceptionnel des travailleurs saisonniers n'ayant pas bénéficié de leur repos compensateur et ayant droit

à un jour de congé supplémentaire pour chaque journée assurée le dimanche ou jour férié, les jours de congé supplémentaire correspondant au repos compensateur seront groupés et seront cumulés avec le congé annuel.

Art. 118.—En vue de faciliter l'application des dispositions de la présente Loi sur le repos hebdomadaire, chaque Patron, Directeur ou Gérant sera soumis aux obligations ci-après:

a) faire connaître, dans le cas où le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, les jour et heure de repos collectif au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans l'établissement et dans tout autre lieu convenable ou selon tout autre mode approuvé par le Département du Travail et du Bien-Etre Social;

b) faire connaître lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, au moyen d'un registre, les ouvriers et employés soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime.

Art. 119.—Les heures de travail effectué exceptionnellement le dimanche et les jours fériés sont payées avec une majoration de 50%, ce sans préjudice de la majoration prévue pour le travail de nuit.

Dans les établissements industriels et commerciaux suivants : établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, hôtels, cafés, restaurants, pensions, cercles et autres établissements ou sont servies des consommations; entreprises de spectacles, de divertissements, services de transports aériens, maritimes ou terrestres, blanchisseries, salons de coiffure, pharmacies, boulangeries, épiceries où se débitent les produits de première nécessité, usines fonctionnant à feu continu, qui sont autorisés à travailler habituellement les dimanches, en raison de la nature même des besoins auxquels ils satisfont, le roulement du personnel sera établi de telle sorte que chaque travailleur bénéficie d'un jour de repos le dimanche au moins une fois par mois, les autres jours de repos pouvant être pris un jour quelconque de la semaine. Le repos compensateur rémunéré qui est accordé au personnel de ces établissements pour le travail effectué le dimanche et les jours fériés ne lui donne pas droit à la majoration de 50% prévue au premier alinéa de cet article, quand il est expressément convenu à la conclusion du contrat de travail que le travailleur aura à prêter normalement ses services le dimanche et les jours fériés.

CHAPITRE III

DU TRAVAIL DE NUIT

Art. 120.—Le travail de nuit est celui exécuté entre six heures du soir et six heures du matin. Il sera payé avec une majoration d'au moins 50% du travail de jour.

Cela sans préjudice des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires et du travail effectué le dimanche et les jours fériés.

Art. 121.—Dans le cas de la journée mixte, comprenant des heures de jour et des heures de nuit, les dispositions de l'article précédent sont applicables aux heures de nuit.

Art. 122.—Quand les heures de travail s'exécutent normalement la nuit, le contrat de travail devra le stipuler expressément et indiquer séparément du salaire de base, la majoration payée pour la nuit.

Le travail de nuit effectué le dimanche et les jours fériés sera payé avec une majoration de 50% sans préjudice du paiement des majorations prévues dans la présente loi pour les heures supplémentaires, le travail du dimanche et les jours fériés

CHAPITRE IV

DES CONGES PAYES

Art. 123.—Tout travailleur aura droit après une année de service, à un congé payé d'au moins quinze (15) jours consécutifs, comprenant (13) treize jours ouvrables et deux dimanches. Les jours fériés officiels routiniers et les interruptions de travail dues à la maladie ne sont pas comptés dans la période de congé, devant être ajoutés en sus de la dite période.

Art. 124.—Le travailleur qui, ayant droit à son congé annuel, quittera son emploi pour une raison quelconque avant d'en avoir bénéficié, recevra le montant correspondant en argent à quinze (15) jours de travail.

Le congé annuel est divisible en douzième en cas de suspension, de révocation ou de démission du travailleur, pour quelque motif que ce soit, avant l'expiration de son année de service; le travailleur aura droit au montant équivalent à autant de douzième qu'il aura fourni de mois de travail.

Art. 125.—Dans les emplois où le travail ne se poursuit pas d'une façon régulière toute l'année, notamment les établissements d'ex-

portation de café, les ateliers de petite industrie, les fabriques de matériaux de construction, etc... le congé annuel du travailleur sera calculé sur la base du nombre de jours de travail fournis y compris les dimanches et les jours fériés, divisés par trente.

Ce calcul sera effectué en vue de déterminer le nombre de douzièmes auquel le travailleur aura droit, soit 1 jour 1/4 pour chaque période de trente jours. En l'effectuant il ne sera pas tenu compte des mois où le travailleur aura été employé durant moins de quinze jours.

Art. 126.—Le congé annuel doit être payé séparément du préavis en cas de rupture du contrat de travail.

Art. 127.—L'employeur qui occupera, pendant la période fixée pour son congé légal un travailleur à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, sera considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages-intérêts auxquels il pourrait être condamné et qui ne seraient pas inférieurs au montant de l'indemnité due au travailleur pour son congé payé.

Art. 128.—Toute personne prenant un congé en vertu de l'article 123 doit recevoir pour toute la durée du dit congé sa rémunération habituelle, calculée d'une façon qui doit être fixée conformément aux lois ou aux conventions collectives en vigueur, majorée de l'équivalent de sa rémunération en nature, s'il en existe.

Art. 129.—Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation au dit congé doit être considéré comme nul.

Art. 130.—Le congé annuel n'est pas cumulatif. Dans les cas de force majeure et avec l'autorisation expresse de la Direction Générale du Travail, les parties pourront conclure un accord écrit permettant le cumul du congé annuel sur une période qui, en aucun cas, ne doit être supérieure à deux années.

Art. 131.—Le travailleur a droit à un nombre total de quinze jours de congé de maladie par an, sans diminution de salaire. Pour le congé-maladie, un certificat médical doit être requis par l'employeur émanant du médecin de l'entreprise ou d'un Service de santé publique. Si le travailleur n'a pas une année de service, il aura droit à un congé-maladie calculé proportionnellement à la durée du service déjà fourni. Le congé-maladie n'est pas cumulatif.

Art. 132.—En vue de faciliter l'application effective des dispositions du présent chapitre sur les congés payés, chaque employeur doit inscrire sur un registre:

a) la date d'entrée en service des personnes employées par lui et la durée du congé annuel payé auquel chacune d'elles a droit
b) les dates auxquelles le congé annuel payé de chaque personne est pris;
c) la rémunération reçue par chaque personne pour la durée de son congé annuel payé;
d) les dates auxquelles le congé-maladie ou le congé maternité de chaque personne a été éventuellement pris, la rémunération reçue par chaque personne qui aurait bénéficié de l'un ou l'autre de ces congés.

Art. 133.—Tout employeur qui contreviendra aux dispositions du présent titre relatives à la durée du travail sera puni d'une amende de 500 à 2.000 gdes. autant de fois qu'il y aura de personnes travaillant dans des conditions contraires à la loi.

La valeur perçue sera versée à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 134.—Les infractions aux dispositions du présent titre pour lesquelles aucune sanction n'est prévue seront punies d'une amende de 50 à 500 gourdes ou d'un emprisonnement de 1 mois à 3 mois. La valeur perçue sera versée à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 135.—En cas de récidive, les sanctions prévues aux articles précédents seront doublées et la fermeture de l'entreprise ordonnée.

Art. 136.—Les sanctions prévues seront prononcées par les Tribunaux de travail selon la procédure prévue dans le présent Code.

CHAPITRE V

DES SALAIRES

A. Définition.

Art. 137.—Aux termes de la présente Loi, le terme "Salaire" signifie quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou la loi, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

Art. 138. — Tout travailleur manuel ou intellectuel aura droit à un salaire minimum vital lui permettant de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Art. 139. — Le salaire minimum vital doit être périodiquement ajusté aux variations du coût de la vie quand les indices révèlent une augmentation du coût de la vie de 10% ou davantage durant une période d'une année.

Le salaire peut être payé par unité de temps (mois, quinzaine, semaine, jour, heure) soit à la tâche, à la pièce ou à forfait, soit en espèces et en nature, soit sous forme de participation aux bénéfices, aux ventes ou aux recettes de l'employeur.

Art. 140.—Le salaire stipulé en espèces doit être payé en monnaie ayant cours légal. Il est absolument interdit de le payer sous forme de marchandises, bons, fiches, jetons ou tout autre signe représentatif tendant à remplacer la monnaie. L'employé est libre de dépenser son salaire comme il le veut et où il le veut

Art. 141.—Par "Salaire en Nature" il faut entendre exclusivement celui que reçoit le travailleur ou sa famille sous forme d'aliments, de logement, de vêtements et autres articles destinés à sa consommation personnelle immédiate. Dans les entreprises agricoles ou d'élevage, le terrain que l'employeur cède au travailleur pour l'ensemencer et en récolter les produits ne saurait être considéré comme un paiement en nature.

B. Du Paiement des Salaires

Art. 142.—L'époque des paiements des salaires sera fixée de gré à gré par les parties; cependant ces paiements ne pourront être espacés de plus de quinze jours pour les travailleurs manuels et d'un mois pour les travailleurs intellectuels.

Si le salaire consiste en une participation aux bénéfices, aux ventes ou aux recettes de l'employeur, il sera fixé une somme mensuelle que devra recevoir le salarié et qui sera fixée proportionnellement à ses besoins et au montant probable des gains qui lui reviendraient, la liquidation définitive devant avoir lieu au moins une fois l'an.

Pour tout travail à la pièce dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Art. 143.—Sous réserve des dispositions du 2ème alinéa de l'article précédent, le salaire complet devra être versé au salarié pour chaque période de paie.

Par salaire complet, il faut entendre celui qui est gagné pour les journées normales de travail et pour les heures supplémentaires.

Art. 144.—La paye devra s'effectuer au lieu où les travailleurs prêtent leurs services et les jours ouvrables seulement.

Le salaire ne pourra être payé dans les lieux de débauche, ni dans les lieux de divertissements ou de débit de boissons alcooliques, à moins qu'il ne s'agisse d'employés de l'établissement où s'effectue le paiement.

Art. 145.—Tout employeur qui fait une avance ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le sixième du montant des salaires contractuels, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes. En aucun cas l'employeur ne doit prêter de l'argent à intérêt à un membre quelconque de son Personnel.

Les acomptes sur un travail à la pièce en cours ne sont pas considérés comme avance.

Art. 146.—Lorsqu'il est créé dans le cadre d'une entreprise, des économats pour vendre des marchandises aux salariés ou des services destinés à leur fournir des prestations, aucune contrainte ne pourra être exercée sur les salariés intéressés pour qu'ils fassent usage de ces économats ou services.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services la Direction Générale du Travail prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer des bénéfices mais dans l'intérêt des salariés.

Art. 147.—Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un salarié, à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

Art. 148.—Il sera pris des mesures efficaces en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible:

a) des conditions de salaire qui leur sont applicables et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions;

b) des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.

Art. 149.—Les retenues sur salaires effectuées à titre de remboursement pour perte ou dommage affectant les produits, biens ou installations de l'employeur sont autorisées seulement lorsqu'il y a eu perte ou dommage et qu'il peut être prouvé que le salarié en est responsable. Le montant des dites retenues sera déterminé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et ne pourra dépasser le quart du salaire mensuel, ni excéder la valeur réelle du dommage ou de la perte.

Toute contestation à ce sujet sera soumise à la procédure prévue par le présent Code sur les conflits de travail.

Art. 150.—Pour le calcul des salaires à payer à titre de congé, préavis et boni dans le cas des personnes payées à la tâche, à la pièce, il sera procédé de la manière suivante: le total des gains réalisés pour la période considérée sera divisé par le nombre de jours de travail effectués en un mois. La valeur ainsi obtenue sera considérée comme la moyenne des salaires quotidiens réalisés et sera multipliée par le nombre de jours à payer.

C.—Du Pourboire

Art. 151.—Le pourboire est une libéralité consentie ou un supplément de compte payé par le client d'un hôtel, d'un restaurant ou de tout autre établissement au profit des employés avec lesquels il entre en relations à l'occasion de la prestation de leurs services.

Art. 152.—Le pourboire peut être versé directement ou payé en sus de la note acquittée.

Toute majoration de facture payée par le client est considérée comme pourboire.

Art. 153.—Le pourboire perçu et encaissé par le patron constitue au même titre que le salaire, une créance des employés et peut être réclamé par les mêmes voies.

Art. 154. — L'Employeur est tenu de justifier de l'encaissement et de la remise à son personnel des sommes perçues à titre de pourboire.

Art. 155.—A défaut de convention collective, la Direction générale du Travail après consultation des organisations patronales et syndicales intéressées, devra déterminer par catégories profession-

nelles, les modes de justification à la charge de l'employeur, les conditions dans lesquelles les représentants des salariés intéressés contrôlent l'exactitude des valeurs encaissées au titre de pourboire et les modalités de répartition.

Art. 156.—Le patron qui aura refusé de percevoir le montant du pourboire en sera débiteur envers les employés.

Art. 157.—Aucune retenue ne pourra être effectuée par le patron à un titre quelconque sur le montant du pourboire au bénéfice de l'entreprise ou à son bénéfice, ni à celui d'un employé qui occupe des fonctions de direction et d'administration.

Art. 158.—Le pourboire complet devra être versé aux employés qui y ont droit. Par pourboire complet, il faut entendre le montant intégral de la valeur perçue à ce titre par l'employeur.

Art. 159. — L'époque de paiement du pourboire sera fixée selon l'accord entre les parties sans que le délai imparti puisse dépasser quinze jours.

D. Du salaire annuel complémentaire ou Boni

Art. 160.—Entre le 23 Décembre et le 31 Décembre de chaque année, tous les employeurs généralement quelconques, sont tenus de payer à leurs employés, un salaire annuel complémentaire, ou «Boni».

Art. 161.—Ce salaire ou «Boni» ne devra jamais être inférieur à la douzième partie des salaires perçus par le salarié au cours de l'année, qu'il s'agisse de rémunération en argent, en nature, logement, commission, pourboire.

Art. 162.—En cas résiliation du contrat de travail, il devra être versé au salarié, outre les émoluments qui lui reviennent en vertu des dispositions du présent code, la fraction échue du salaire annuel complémentaire ou «BONI» défini dans le présent chapitre.

Art. 163.—Le salaire annuel complémentaire ou «BONI» de tout nouveau salarié sera calculé en fonction du nombre de mois de service fourni au cours de l'année.

E. Des dispositions générales

Art. 164.—L'employeur qui contreviendra aux prescriptions du présent titre sera passible d'une amende de G.50.00 à G. 500.00 pour chaque infraction à prononcer par le Tribunal de Travail ce sans préjudice des dommages-intérêts en faveur des intéressés. Cette amen-

de sera versée au compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

En cas de récidive, l'amende sera doublée et l'employeur condamné de 1 mois à 3 mois de prison.

Art. 165.—Tous les biens immobiliers de l'employeur seront grevés d'une hypothèque judiciaire en faveur du salarié pour tous salaires et assimilés dus; après échec de la conciliation de la Direction Générale du Travail et condamnation prononcée par le Tribunal de Travail. De plus, la créance de salaires et assimilés du travailleur est privilégiée sur les meubles de l'employeur; ce en conformité des prescriptions du Code Civil sur les privilèges et hypothèques.

Art. 166.—La prescription de toute action en paiement du salaire est réglée par les articles 2036, et suivants du Code Civil.

TITRE III

LOI No. 5. DES CONFLITS DE TRAVAIL

CHAPITRE I

DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

Art. 167.—Le conflit de travail est tout différend survenu entre un employeur et son employé au sujet des conditions de travail.

Art. 168.—Le conflit de travail peut être individuel ou collectif. Il est individuel lorsqu'il est survenu entre un employeur et un ou plusieurs membres de son personnel, au sujet des conditions de travail sans affecter le fonctionnement normal de l'entreprise.

Art. 169.—Toutes les difficultés relatives aux réclamations de salaires dus, soit en paiement des heures supplémentaires ou de travail de nuit, des congés, du repos hebdomadaire et des jours fériés, soit en paiement du délai congé, seront obligatoirement soumises à la médiation des services compétents de la Direction Générale du Travail qui en dressera procès-verbal.

Art. 170.—Les réclamations de salaires prévues à l'article précédent qui seront présentées à la Direction Générale du Travail pour son intervention en sa qualité d'amiable compositeur, ne pourront être entendues même après la rupture du contrat de travail, que pour une période de six mois, à partir de la date de ces réclamations.

Un délai maximum de six mois est accordé aux travailleurs qui ne sont plus au service de l'employeur pour soumettre leurs réclamations à la Direction Générale du Travail. Pour les réclamations produites après ce délai, elles seront portées directement devant le Tribunal de Travail.

Art. 171.—La partie pourra personnellement présenter ses doléances à la Direction Générale du Travail, soit verbalement ou par écrit, soit par l'intermédiaire de son mandataire spécial ou par son syndicat.

Les parties peuvent se faire assister de leur avocat.

Art. 172.—Le Service compétent de la Direction Générale du Travail une fois saisi d'une plainte relative aux réclamations de salaires, convoquera l'autre partie dans un délai de 24 heures pour la conciliation. Si la partie ne comparait pas à cette première convocation, elle en recevra une deuxième dans laquelle il lui sera rappelé que la conciliation est obligatoire en matière de conflit de travail.

Au cas où elle n'obtempère pas à cette deuxième convocation, le Service de l'Inspection Générale du Travail, lui fera une injonction de se présenter dans les 24 heures pour la conciliation. Si le conciliateur est un Inspecteur du Travail assermenté, il pourra procéder directement à l'injonction sans s'adresser au Service de l'Inspection Générale. A ce moment, si la partie malgré l'injonction refuse de se présenter dans le délai imparti, elle sera considérée contrevenante. Il sera dressé par ledit Inspecteur du Travail un procès-verbal constatant le refus de la partie d'obtempérer à ses injonctions écrites, et l'affaire sera déférée d'office au Tribunal de Travail.

Art. 173.—Si la partie comparaît à l'une des convocations qui lui sont faites la Direction Générale du Travail entendra les deux parties, inscrira leurs déclarations respectives, procédera, au besoin à une enquête, à une visite des lieux et même à une expertise pour s'édifier, soit d'office, soit sur la demande de l'une des parties. Il donnera des conseils aux parties, usera de tous les moyens possibles, en vue d'arriver à une solution amiable du conflit.

Art. 174.—Au cas où la créance réclamée est reconnue positivement ou implicitement par l'une des parties, ou si cette créance parait établie en tout ou en partie par la Direction Générale du Travail, il pourra être accordé à la partie débitrice un délai raisonnable pour s'en acquitter, à l'expiration de ce délai une injonction de payer lui sera faite toujours par le Service de l'Inspection Générale du Travail.

Art. 175.—Si la partie reconnue débitrice de l'autre refuse de payer la valeur réclamée dans le délai imparti, elle sera considérée contrevenante. Il sera dressé en conséquence par l'Inspecteur du Travail un procès-verbal constatant le refus de la partie d'obtempérer aux injonctions de payer du dit Inspecteur du Travail, et l'affaire sera déférée au Tribunal de Travail.

Art. 176.—Lorsque toutes les voies amiables auront été épuisées sans que les parties arrivent à s'entendre, il sera dressé par le Conciliateur un procès-verbal de non conciliation. Une copie de ce

procès-verbal sera adressé, à telles fins que de droit, au Tribunal de Travail.

Art. 177.—La partie convoquée par la Direction Générale du Travail, en vue de la Conciliation, devra comparaître en personne ou se faire représenter par un mandataire spécial, ayant pouvoir de prendre pour et au nom de son mandant tous les engagements relatifs au dit conflit de travail. Les engagements pris par ce mandataire spécial lient le mandant.

Art. 178.—Il est fait obligation au plaignant de formuler simultanément à la Direction Générale du Travail toutes les réclamations qu'il peut avoir contre son employeur, afin de lui permettre d'y statuer par une seule décision. La Direction Générale du Travail ne tiendra donc aucun compte des nouvelles réclamations produites par l'employé contre son employeur relatives au même conflit qui aura été déjà réglé sauf si dans l'intervalle il est intervenu un autre contrat de travail entre les parties.

CHAPITRE II

DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Art. 179.—Le conflit est collectif quand il est survenu entre l'employeur et un certain nombre de membres de son personnel au sujet des conditions de travail lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise.

DE LA CONCILIATION REGLEMENTS AMIABLES ET PROCEDURE DE CONCILIATION

Art. 180.—Tout différend à caractère strictement professionnel, social et économique sera réglé conformément aux dispositions du présent Code et selon la procédure qu'il fixe.

Art. 181.—Les travailleurs, directement ou par l'intermédiaire de leur syndicat et les employeurs devront chercher à résoudre leurs différends par voie de règlement direct entre eux ou avec l'intervention d'amiables compositeurs.

A cet effet, les travailleurs, le syndicat ou les employeurs, devront envoyer à l'autre partie une délégation de trois représentants au maximum, qui sera chargée de présenter verbalement ou par écrit leurs plaintes et requêtes. Ces représentants devront être

parfaitement au courant des causes du différend et être munis de pouvoirs suffisants pour signer tout accord.

L'employeur ou son représentant, les travailleurs ou leur syndicat ne pourront refuser de recevoir cette délégation. Si la discussion ne peut être entreprise immédiatement, un délai de 24 heures sera accordé à la partie intéressée pour le faire.

Art. 182.—La durée des négociations qui auront lieu dans le cadre du règlement direct pourra être fixée au gré des parties; toutefois, dans le cas où les travailleurs l'exigeraient, une réponse concrète à chacune de leurs revendications devra leur être donnée dans les dix jours de l'ouverture des négociations.

Art. 183.—Si les négociations entre employeurs et travailleurs aboutissent à un accord, il sera établi un procès-verbal des conventions intervenues et copie certifiée conforme sera adressée à la Direction Générale du Travail dans les trois jours suivant la signature, aux soins de la partie la plus diligente.

Art. 184.—Si les négociations directes n'aboutissent pas à un accord, les délégués des travailleurs, du syndicat ou des employeurs signeront en duplicata une liste de leurs doléances qu'ils remettront à l'autre partie et à la Direction Générale du Travail.

Art. 185.—La liste des doléances sera datée et indiquera clairement en quoi consistent celles-ci et à qui elles sont adressées, le nombre des employeurs ou de travailleurs qui la présentent, la situation exacte des lieux de travail où a surgi le différend, le nombre des travailleurs qui y sont employés, les noms et prénoms des délégués.

Art. 186.—Dès le moment ou la liste des revendications aura été remise le différend sera réputé ouvert, la seule conséquence en sera que ni l'une ni l'autre partie ne pourra prendre aucune mesure de représailles contre l'autre ni l'empêcher d'exercer ses droits. A partir de ce moment toute résiliation de contrat de travail sera soumise à l'approbation préalable de la Direction Générale du Travail.

Art. 187.—Les représentants seront tenus, sauf excuse valable, de se présenter devant le ou les conciliateurs chaque fois que ceux-ci en exprimeront le désir, et de leur fournir toutes les informations concernant le différend et de nature à conduire à sa solution. Les renseignements présentant un caractère confidentiel devront être traités comme tels et les conciliateurs ne pourront en faire publiquement état sans l'autorisation de la personne qui les aura fournis.

Art. 188.—Dans les 24 heures de la réception de la requête contenant l'énumération des doléances, la Direction Générale du Travail de la Juridiction intéressée interviendra en qualité d'amiable compositeur en convoquant les parties intéressées en vue de procéder à la conciliation.

Art. 189.—Le Service de Conciliation de la Direction Générale du Travail entendra séparément les délégués de chaque partie, mènera les enquêtes nécessaires, suggérera ou accomplira lui-même tout ce qu'il jugera utile ou équitable et de nature à porter les parties à en venir à un règlement, et leur proposera les moyens d'arriver à un accord. La procédure de conciliation ne devra pas dépasser huit jours.

Art. 190.—Si l'accord s'établit le différend sera déclaré clos et les parties seront tenues de signer et d'exécuter la convention rédigée dans le délai que fixera la Direction Générale du Travail.

Quand les moyens de conciliation auront été épuisés, sans que le règlement proposé ait été accepté par les parties, il sera dressé procès-verbal de non-conciliation.

Art. 191.—Dans un délai de 24 heures, la Direction Générale du Travail procédera de la manière suivante:

a) S'il s'agit de conflit de droit découlant de dispositions de contrats de travail, d'apprentissage et d'une manière générale de toutes affaires contentieuses mettant en jeu les dispositions légales ou réglementaires du droit du travail, le procès-verbal de non-conciliation sera adressé, aux fins utiles, au Tribunal de Travail de la Juridiction;

b) S'il s'agit d'autres conflits, notamment ceux portant sur les salaires, les conditions de travail qui ne sont pas fixées par des dispositions de lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, ainsi que ceux relatifs à la négociation et à la revision des clauses des conventions collectives, le procès-verbal de non-conciliation sera adressé, aux fins utiles, au Comité d'Arbitrage prévu par la présente loi et qui sera constitué à cet effet.

CHAPITRE III

DE L'ARBITRAGE

Art. 192.—Le Comité d'Arbitrage statuera sur tous les conflits portant sur les salaires, les conditions de travail qui ne sont pas fixées par des dispositions de lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, ainsi que ceux relatifs à la négociation et à la revision des clauses des conventions collectives.

Art. 193.—Le Comité d'Arbitrage sera constitué à la diligence de la Direction Générale du Travail et sera ainsi composé:

1o) Deux représentants de la Direction Générale du Travail;
2o) Un représentant des Travailleurs;
3o) Un représentant des Employeurs;
4o) Un représentant de l'Administration Communale du siège de l'établissement de travail intéressé.

Art. 194.—Le Comité d'Arbitrage ne pourra connaître que des questions à lui soumises par la Direction Générale du Travail ou celles résultant d'événements postérieurs et qui sont la conséquence du conflit.

Art. 195.—Les sentences arbitrales devront être motivées et ne pourront être l'objet d'aucun recours autre que celui prévu au Chapitre 8 du présent Titre et devront être prononcées dans les 48 heures de la clôture des travaux.

Art. 196.—Le Comité d'Arbitrage entendra les délégués des parties séparément ou en audience commune, il ordonnera immédiatement l'accomplissement rapide des formalités probatoires qu'il estimera utiles.

Il statuera selon l'équité et n'est point lié par les dispositions du Code de Procédure Civile et du Code d'Instruction criminelle régissant la matière.

Art. 197.—Si les deux parties acceptent la sentence arbitrale, mention en sera faite dans un document contresigné par le Comité d'arbitrage et les représentants respectifs des parties.

La sentence arbitrale liera les parties pour la durée qu'elle déterminera et qui ne pourra être inférieure à six mois.

Art. 198.—Les sentences arbitrales seront rédigées en quatre originaux qui seront remis respectivement aux parties intéressées et à la Direction Générale du Travail.

CHAPITRE IV

DU CONSEIL SUPERIEUR D'ARBITRAGE

Art. 199.—Le Conseil Supérieur d'Arbitrage aura les attributions suivantes :

1o) connaître de tout recours contre les sentences des comités d'arbitrage;
2o) intervenir de plein droit dans tous les cas de grève déclarée ou de lock-out effectif.

Art. 200.—Le Conseil Supérieur d'Arbitrage se réunira sur convocation du Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social au siège de ce Département et sera ainsi composé:

1o) Le Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social, Président.
2o) Un Membre de la Cour de Cassation, Vice-Président.
3o) Le Directeur Général de l'IDASH, Membre.
4o) Le Président de la Chambre de Commerce, Membre.
5o) Le Président d'une Fédération de Syndicats ou à défaut le Président d'un Syndicat groupant au moins 200 travailleurs, Membre.
6o) Le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats de la Capitale, Membre.
7o) Le Directeur Général de l'IBESR, Membre.

Art. 201.—Le Conseil Supérieur d'Arbitrage ne pourra valablement siéger qu'avec une majorité d'au moins cinq membres y compris le Président ou le Vice-Président.

En cas d'absence du Président, la présidence de l'audience sera assurée par le Vice-Président.

Art. 202.—Les Membres du Conseil Supérieur d'Arbitrage ne peuvent délibérer qu'en nombre impair. S'ils se réunissent en nombre pair, la voix du Président sera prépondérante en cas de partage.

Art. 203.—Les audiences du Conseil Supérieur d'Arbitrage seront publiques.

Art. 204.—Le Service du Secrétariat du Conseil Supérieur d'Arbitrage sera assuré par des fonctionnaires du Département du Travail et du Bien-Etre Social.

Art. 205.—Les recours devant le Conseil Supérieur d'Arbitrage seront formulés dans un délai de trois jours francs augmenté du délai de distance qui sera d'un jour par 40 kms. à partir du prononcé de la sentence du Comité d'Arbitrage.

Ces recours ne sont pas suspensifs.

Art. 206.—Les recours seront produits par lettre en triple exemplaire, recommandée avec avis de réception, adressée au Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social, Président du Conseil Supérieur d'Arbitrage. A peine d'irrecevabilité, le recours contiendra la sentence attaquée et l'exposé sommaire des motifs.

Art. 207.—Les recours seront inscrits au Secrétariat du Conseil Supérieur d'Arbitrage sur un registre spécial et suivant l'ordre de leur arrivée.

Art. 208.—Par les soins du Département du Travail et du Bien-Etre Social, avis de la date de l'audience sera donné aux parties dont les affaires sont inscrites au rôle et sera également publié dans un des quotidiens de la capitale.

Art. 209.—A l'évocation de l'affaire, le Président autorisera les parties ou leurs avocats régulièrement inscrits à un barreau à présenter brièvement des observations orales et à déposer un mémoire dans les 24 heures de l'audition définitive de l'affaire.

Art. 210.—Les décisions du Conseil Supérieur d'Arbitrage seront prises sous formes d'arrêts dans les trois jours de l'audition de l'affaire. Elles commenceront par la formule: Au nom de la République et se termineront par le mandement exécutoire suivant:

Il est ordonné à tous huissiers sur ce requis de mettre le présent Arrêt à exécution, aux Officiers du Ministère Public près les Tribunaux Civils d'y tenir la main, à tous Commandements et autres officiers de la force publique d'y porter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

Art. 211.—Les décisions du Conseil Supérieur d'Arbitrage ne seront susceptibles d'aucun recours et seront publiées chaque année dans un bulletin spécial aux soins du Département du Travail et du Bien-Etre Social.

Art. 212.—Dans tous les cas de grève déclarée ou de lock-out effectif, le Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social convoquera le cas échéant, le Conseil Supérieur d'Arbitrage.

Celui-ci invitera à comparaître ou s'adressera aux autorités civiles ou militaires compétentes pour faire comparaître devant lui, aux jour et heure fixés, les parties intéressées ou leurs représentants afin de trouver une solution au litige qui les divise.

Art. 213.—En cas de grève ou de lock-out légalement déclaré, le Conseil Supérieur d'Arbitrage pourra également ordonner directement aux autorités militaires de maintenir fermés les établissements affectés par le différend et d'y assurer la protection des vies et des biens.

Art. 214.—En cas de grève ou de lock-out illégalement déclaré, le Conseil Supérieur d'Arbitrage pourra également ordonner aux autorités civiles et militaires d'assurer par tous les moyens dont elles disposent la poursuite des travaux, et s'il s'agit de Services dits d'utilité publique exercés par des entreprises privées, l'Etat pourra, à cette fin, en assurer le contrôle.

CHAPITRE V

DE LA GREVE ET DU LOCK-OUT

A.— De La Grève.

Art. 215.—La grève est une cessation du travail concertée et réalisée au sein d'un établissement par un groupe de travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction de revendications présentées à leurs employeurs et dont ils font la condition de la reprise du travail.

Art. 216.—La grève est légale quand:

1) elle est réalisée par un groupe de travailleurs représentant au moins le quart (1/4) du personnel sans que leur nombre puisse être inférieur à cinq (5).
2) elle a pour objet de promouvoir ou de défendre exclusivement les intérêts économiques, professionnels, sociaux ou moraux communs des travailleurs.
3) elle survient après l'accomplissement des formalités prévues dans le présent code.

Art. 217.—La grève peut revêtir certaines formes secondaires:

1) la grève perlée, caractérisée par le fait que les travailleurs relâchent leurs activités tout en restant à leurs postes de travail.
2) la grève avertissement, caractérisée par un arrêt total du travail sans abandon de l'établissement.
3) le débrayage, caractérisé par un arrêt complet du travail avec abandon de l'établissement.
4) La grève de solidarité, déclenchée par un groupe de travailleurs en vue d'appuyer une autre grève.

Art. 218.—Pour être légale, la grève perlée ne doit pas excéder vingt quatre (24) heures; la grève avertissement et le débrayage (1) heure; la grève de solidarité n'est autorisée que si la grève initiale est légale.

Dans les cas où elles excèdent la durée prévue, les grèves mentionnées au premier paragraphe du présent article seront assimilées à un manquement des travailleurs à leurs obligations et entraîneront les sanctions prescrites par les règlements de l'établissement et par la loi.

Art. 219.—La grève légale suspend, pour tout le temps qu'elle dure, les contrats de travail en vigueur dans l'établissement où elle est déclarée.

Cependant les salaires seront dus aux ouvriers pendant toute la durée de la grève lorsqu'il est établi que celle-ci est due originairement à une faute de l'employeur ou à un manquement grave à ses obligations.

Art. 220.—La grève doit se limiter au simple fait de la suspension et de l'abandon du travail. Les actes de coercition et de violence contre les personnes ou les biens seront punis par les autorités répressives ordinaires.

Art. 221—La grève n'est pas autorisée dans les Services Publics.

Par Service Public, il faut entendre ceux qui sont assurés par les employés et travailleurs de l'Etat ou de ses institutions.

Toutefois quand il s'agit de Services Publics dont les activités sont assimilables à celles du Commerce et de l'Industrie, leur personnel est régi par les prescriptions du présent Code.

Art. 222.—La grève n'est pas autorisée dans les services d'utilité publique. Les différends entre employeurs et travailleurs qui pourraient y donner lieu seront soumis au Comité d'Arbitrage et si une entente n'intervient pas au Conseil Supérieur d'Arbitrage selon la procédure prévue par la présente loi.

Par Service d'utilité publique, il faut entendre ceux qui sont assurés par les travailleurs strictement indispensables au fonctionnement de certains établissements privés qui ne peuvent suspendre leurs activités sans causer des dommages graves et immédiats à la Santé et à la Sécurité Publique.

Art. 223.—Toute grève qui ne satisfait pas aux stipulations des des articles: 215, 216, 218, 219, 220, 221 et 222 est illégale.

La grève illégale met fin, sans qu'il en résulte pour l'employeur aucune responsabilité, au contrat de travail conclu entre lui et les grévistes sans préjudice des sanctions que peuvent prendre les autorités publiques contre ces derniers.

Cependant en cas de la conclusion d'un nouveau contrat de travail, celui-ci ne peut stipuler pour les travailleurs des conditions moins favorables que celles qui existaient avant la déclaration de la grève illégale.

B. Du Lock-Out

Art. 224.—On entend par lock-out la fermeture d'un établissement de travail ou la suspension du travail d'une entreprise par l'employeur, ou son refus de continuer à faire travailler un nombre important de ses employés en conséquence d'un différend et cela dans le but de forcer ses travailleurs à accepter certaines conditions de travail.

Art. 225.—Le "lock-out" légal est la suspension temporaire du travail ordonné par un employeur de manière pacifique et avec l'intention exclusive de défendre ses intérêts économiques, sociaux et moraux. ...

Le lock-out comportera alors la fermeture totale de l'entreprise ou établissement dans lequel il est déclaré.

Art. 226.—Le lock-out sera légal si l'employeur:

a) se conforme aux dispositions de l'article précédent;

b) donne aux travailleurs un préavis de 48 heures. Ce préavis ne pourra être donné qu'après le prononcé de la sentence du Comité d'Arbitrage.

Art. 227.—Pendant la durée du lock-out, les contrats de travail seront réputés suspendus et les travailleurs ne pourront réclamer le paiement de salaire et indemnité durant toute la période de suspension du travail.

Art. 228.—La reprise des travaux devra être déclarée à la Direction Générale du Travail par l'employeur ou par ses successeurs, avec l'unique effet de mettre fin de plein droit, sans responsabilité pour aucune des parties, aux contrats des travailleurs qui ne se présenteront pas dans les 15 jours qui suivent le jour de cette reprise des travaux.

Les travaux seront réputés effectivement repris, lorsque la Direction Générale du Travail en aura été prévenue et que les employeurs en auront avisé les travailleurs par la presse, la radio ou affichage à la porte des établissements ou s'était produit le lock-out.

Art. 229.—Sont applicables au lock-out les dispositions des articles 218, 220 et 221 du présent chapitre.

Art. 230.—Est illégal tout lock-out qui ne satisfait pas aux stipulations des articles 227 et 228. Sera également considéré comme lock-out illégal tout acte intentionnel de l'employeur rendant matériellement impossible aux travailleurs l'exécution normale de leur travail.

Art. 231.—Tout lock-out dont l'illégalité aura été dûment constatée aura les effets suivants:

1) Il autorise les travailleurs à demander leur réintégration immédiate ou à mettre fin à leurs contrats avec le droit de percevoir les prestations et indemnités légales prévues par ces contrats.

2) Il impose à l'employeur l'obligation de reprendre sans perdre de temps les travaux suspendus et de payer les salaires non perçus par ses travailleurs pendant cette suspension illégale.

CHAPITRE VI

DES TRIBUNAUX DE TRAVAIL

Art. 232.—Les Tribunaux de travail ont compétence générale pour connaître tous conflits de droits découlant de dispositions de contrats de travail, d'apprentissage et d'une manière générale de toutes affaires contentieuses mettant en jeu des dispositions légales ou réglementaires du droit du travail.

Ils connaissent également des actions en dommages-intérêts motivées par les conflits mentionnés au paragraphe précédent et par les accidents ou dommages dont les travailleurs et les employeurs auraient été victimes.

Toutefois, ils ne sont pas compétents pour les litiges entre l'Etat, les Communes, les entreprises d'Etat et leurs salariés.

Art. 233.—Le nombre des Tribunaux de Travail, leur composition et leur ressort seront déterminés par Arrêté du Président de la République.

Art. 234.—Les services du greffe des Tribunaux de Travail seront assurés par le greffe du Tribunal désigné par Arrêté du Président de la République.

Le salarié demandeur ou défenseur par devant le Tribunal de Travail est exempt de tous frais de greffe ou autres généralement quelconques.

Art. 235.—Le Tribunal de Travail sera saisi sur requête de la Direction Générale du Travail ou de tout autre organisme du Département du Travail et du Bien-Etre Social adressée au Président du Tribunal ou sur convocation de celui-ci s'il s'agit d'affaire en continuation.

Art. 236.—Dans les 48 heures de la réception de la requête de la Direction Générale du Travail, le Doyen du Tribunal invitera les parties intéressées ou leurs représentants, par lettre recommandée avec avis de réception, à se présenter aux jour et heure fixés pour l'audition à bref délai de l'affaire.

S'il le juge nécessaire le Tribunal peut ordonner la comparution personnelle des parties.

Art. 237.—Si l'une des parties régulièrement appelées ne comparaît pas ou refuse de comparaître, le Tribunal entendra la partie présente et jugera l'affaire en toute équité.

Art. 238.—Les représentants doivent être porteurs d'un pouvoir sur papier libre. L'avocat est dispensé de présenter une procuration. Les parties peuvent déposer toutes conclusions écrites.

Art. 239.—La femme mariée demanderesse ou défenderesse par devant le Tribunal de Travail est de plein droit dispensée de l'autorisation maritale. Il en est de même des mineurs apprentis ou employés en ce qui concerne l'autorisation paternelle ou du Conseil de famille.

Art. 240.—Dans les cas urgents, le Tribunal de Travail peut ordonner telles mesures qui seront jugées nécessaires pour empêcher que les objets qui donnent lieu à une réclamation soient enlevés, déplacés ou détériorés.

Art. 241.—Les articles 14, 15, 16, 17, 43, 44, 45, 63, 954 du Code de Procédure Civile sont applicables aux Tribunaux de Travail.

Art. 242.—Les actes de procédure, les jugements et actes nécessaires à leur exécution seront rédigés sur papier libre et assujettis à la formalité de l'enregistrement. Toutefois, l'enregistrement sera gratuit pour les salariés.

Art. 243.—L'assistance judiciaire sera gratuite pour le salarié qui en fera la demande à la Direction Générale du Travail. Dans ce cas, le Commissaire du Gouvernement devra assurer la défense du Salarié.

Art. 244.—La partie qui succombe est condamnée aux dépens, au profit du Compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education ouvrière.

Art. 245.—Les audiences des tribunaux de Travail sont publiques.

Art. 246.—Les affaires évoquées par devant les Tribunaux de Travail seront jugées sans remise et considérées comme affaires sommaires.

Les jugements seront rendus dans les trois jours qui suivront l'audition de l'affaire, et dans les 48 heures du prononcé, expédition en sera transmise aux parties intéressées et à la Direction Générale du Travail par les soins du greffe.

Art. 247.—Les jugements rendus par les Tribunaux de Travail seront exécutoires sur minutes et comporteront la formule exécutoire suivante: «Il est ordonné à tous huissiers sur ce requis de mettre le présent jugement à exécution, et aux officiers du Ministère Public d'y tenir la main, à tous commandants et autres officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis».

Art. 248.—Les jugements des Tribunaux de Travail ne pourront être attaqués que par la voie du recours en Cassation pour excès

de pouvoir et violation de la loi, dans les trois jours de la réception de l'expédition du jugement. Toutefois le pouvoir ne sera pas suspensif.

Art. 249.—Les recours devant la Cour de Cassation seront produits par lettre recommandée avec avis de réception adressée au Président de la Cour. A peine d'irrecevabilité, le recours contiendra le jugement attaqué et l'exposé sommaire des faits.

La cause sera entendue toutes affaires cessantes et l'Arrêt rendu dans la huitaine.

Art. 250.—Les membres des Tribunaux de Travail seront obligés de se déporter ou seront récusés avant l'audition de toute affaire dans les cas suivants :

1o) s'ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au degré de cousin germain inclusivement;

2o) s'ils ont donné un avis écrit dans l'affaire;

3o) s'ils sont patrons, ouvriers, employés de l'une des parties en cause.

Art. 251.—La partie qui veut récuser un des membres du Tribunal est tenue de former la récusation dans une déclaration écrite contenant les motifs de sa demande qu'elle remet au greffe.

Si le membre récusé refuse d'acquiescer à la demande le Doyen du Tribunal ou à défaut le plus ancien des membres statue sur le champ et souverainement sur le cas.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 252.—La grève et le lock-out ne peuvent point porter un préjudice quelconque aux salariés qui perçoivent des allocations ou indemnités pour accidents, maladie, maternité, congés ou autres causes analogues.

Art. 253.—Lorsqu'un lock-out ou une grève se termine par un accord direct entre employeurs et salariés ou par une décision arbitrale les personnes coupables de délits ou de contraventions à l'occasion du différend ne sont pas exonérés de leurs responsabilités.

Art. 254.—Le droit de grève des salariés et le droit de lock-out des employeurs ne pourront faire l'objet d'une renonciation; toutefois sera valide la clause par laquelle les parties s'engageraient respectivement à ne pas exercer temporairement ces droits tant qu'aucune d'elles ne contrevient aux termes d'un contrat de tra-

vail ou d'une convention collective de travail passés entre un employeur et des salariés ou un syndicat.

Art. 255.—Toute personne qui incitera publiquement à une grève ou à un lock-out contraire aux dispositions du présent titre sera poursuivie conformément aux dispositions du Code Pénal.

Art 256.—Toute personne qui, à l'occasion d'un conflit de travail y participera en vue de provoquer des désordres ou de le priver de son caractère pacifique sera arrêté et détenue par les autorités de police jusqu'à la fin de la grève ou du lock-out ou jusqu'à ce qu'elle fournisse à la satisfaction de ces autorités la garantie qu'elle cessera définitivement son intervention nocive.

Art. 257.—Le défaut d'exécution d'un accord de conciliation sera puni d'une amende de 500 à 5.000 gourdes; s'il s'agit d'un employeur et de 200 à 500 gourdes s'il s'agit d'un Syndicat ou d'un groupe de travailleurs à prononcer par le Tribunal de Travail et à verser au Compte Spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 258.—En cas de conflit individuel l'amende sera de 50 à 500 gourdes pour l'employeur et de 10 à 100 gourdes pour le travailleur à prononcer par le Tribunal de Travail et à verser au compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social pour le développement de son programme d'Education Ouvrière. Durant les procédures de conciliation et d'arbitrage aucune des deux parties ne pourra exercer des représailles contre l'autre, ni l'empêcher d'exercer ses droits légitimes. Quiconque contreviendra à ces dispositions sera passible de dommages-intérêts au profit de la partie lésée à déterminer par le Tribunal de Travail sans préjudice des dispositions du Code Pénal sur la matière, s'il y a lieu.

Art. 259.—Toute infraction à la loi pénale perpétrée à l'occasion d'un conflit de travail sera obligatoirement soumise au Tribunal de Travail qui, après avoir statué en ce qui le concerne, la déférera au Tribunal de répression compétent.

DISPOSITION TRANSITOIRE

Art. A.—En attendant la création des Tribunaux de Travail comme prévu par la présente loi, les contestations seront jugées par les Tribunaux de Paix pour les affaires n'excédant pas 500 gourdes et par une Chambre spéciale du Tribunal Civil pour celles dépassant Gdes. 500.00 selon la procédure indiquée dans le Présent Code aux articles 235 et suivants.

TITRE IV

DES ORGANISATIONS SOCIALES

CHAPITRE I

LOI No. 6.— DES SYNDICATS

Art. 260.—Le droit des travailleurs de s'associer pour la défense de leurs légitimes intérêts est garanti et protégé par l'Etat dans le cadre de la loi.

Art. 261.—L'Institution légale des Organisations Syndicales étant l'un des moyens les plus efficaces de contribuer au développement de la démocratie est d'ordre public.

Art. 262.—Est un syndicat, toute association permanente de travailleurs, d'employeurs ou de personnes exerçant une profession ou une activité indépendante groupés exclusivement aux fins d'études, de coordination, de défense et d'amélioration de leurs communs intérêts économiques, sociaux et moraux.

Art. 263.—Tous les travailleurs ou patrons d'une même profession ou de professions similaires ou connexes, d'une même entreprise ou d'entreprises différentes pourront s'associer librement pour la défense de leurs intérêts communs, sans autorisation préalable, à condition de remplir dans le délai fixé, les formalités légales prévues dans la présente loi.

Art. 264.—Nul ne peut être contraint de faire partie ou de ne pas faire partie d'un syndicat.

Toute clause ou convention contraire sera considérée comme nulle de plein droit.

Art. 265.—Ne pourront faire partie d'un syndicat, les mineurs de moins de 15 ans, les interdits et les personnes condamnées à une peine afflictive ou infamante pendant la durée de cette peine. Ne pourront non plus être membres du syndicat formé par les travailleurs d'une entreprise, les directeurs, gérants, administrateurs et les représentants du patron qui exercent en son nom des fonctions

de direction et d'administration; ces personnes pourront cependant, s'associer avec celles qui exercent des activités identiques ou similaires.

Art. 266.—Aucun syndicat de travailleurs ne pourra se constituer avec moins de 15 membres.

Art. 267.—Aucun syndicat d'employeurs ne pourra se constituer avec moins de 5 membres. Ces employeurs devront appartenir à la même branche d'activité commerciale, industrielle, agricole.

Art. 268.— Pour que les syndicats soient considérés comme légalement constitués ils devront se conformer aux dispositions de la présente loi et se faire enregistrer dans un délai de 60 jours ouvrables à partir de leur constitution à la Direction Générale du Travail. La demande d'enregistrement du Syndicat sera faite sur papier libre et devra être accompagnée de deux copies de ses statuts, de son acte constitutif et de la liste des membres du Conseil d'Administration.

Art. 269.—Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leurs maris, adhérer aux syndicats professionnels et participer à l'Administration ou à la Direction de ces associations.

Art. 270.—Les mineurs de plus de 15 ans peuvent adhérer aux syndicats avec l'autorisation de leurs parents ou de la personne responsable. Cependant, ils ne peuvent participer à l'Administration ou à la Direction de ces associations.

Art. 271. — Les syndicats légalement enregistrés jouiront de la personnalité juridique. Ils auront le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation à titre gratuit ou onéreux des biens meubles et immeubles.

Art. 272.—Les syndicats professionnels peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à bon marché, à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, centres d'hygiène, centres de perfectionnement, journaux, revues, postes de radiodiffusion.

Ils peuvent librement créer et administrer des caisses de secours ouvriers, offices de renseignements pour les offres et les demandes de travail, créer, subventionner des œuvres professionnelles telles que: Institutions professionnelles de prévoyance, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession. Ils peuvent également créer ou subventionner des coopératives.

Art. 273.—Les Syndicats sont:

a) des «Syndicats Professionnels» quand ils sont formés d'invidus exerçant une même profession, un même métier ou une même spécialité.

b) des «Syndicats d'entreprise» lorsqu'ils sont formés par des personnes, de professions, spécialités ou métiers différents occupés dans une même entreprise.

c) des «Syndicats industriels» lorsqu'ils sont formés par des individus de professions, spécialités ou métiers différents occupés dans plusieurs entreprises de même nature;

d) des «Syndicats mixtes» ou «D'emplois divers» lorsqu'ils sont formés par des travailleurs appartenant à des professions et branches d'activités différentes et sans connexion. De tels syndicats pourront se constituer seulement dans le cas où dans une localité ou une région déterminée, le nombre de travailleurs appartenant à la même branche professionnelle n'atteint pas le minimum légal.

Art. 274.—Quiconque exercera une occupation ou profession dans une localité où il n'existe pas de syndicat pour une occupation ou profession similaire ou connexe à la sienne pourra s'affilier au syndicat de la même profession ou profession similaire ou connexe existant dans la localité la plus proche.

Art. 275.—Les Statuts des syndicats indiqueront:

1) Leur dénomination distinctive,

2) Leur siège,

3) Leur objet,

4) Les conditions d'admission de leurs membres,

5) Les obligations de leur conseil d'administration et des délégués qui auront à les représenter auprès des organismes officiels ou patronaux,

6) Le mode d'élection de leur conseil d'administration et des délégués qui auront à les représenter auprès des organismes officiels et patronaux,

7) Les motifs et procédure d'expulsion et les sanctions disciplinaires contre leurs membres,

8) La fréquence minimum des réunions ordinaires de l'assemblée générale et le mode de convocation,

9) La forme du paiement des cotisations, leur montant, le mode de perception et les membres ou organismes auxquels incombe leur gestion,

10) L'époque de la présentation des comptes, avec les détails des recettes et des dépenses des fonds, qui devront être fournis à l'assemblée générale,
11) Les cas pour lesquels la dissolution volontaire du syndicat est prévue et les modalités de la liquidation,
12) Toutes autres stipulations qui seront jugées nécessaires.

Art. 276.—Pour être membre du Comité-directeur d'un syndicat il faut:

1) Etre citoyen haïtien,
2) Etre majeur,
3) Savoir lire et écrire,
4) N'être pas sous le coup d'une peine afflictive ou infamante,
5) Exercer la profession ou le métier, ou faire partie de l'établissement de travail depuis 6 mois au moins ou bien être détenteur d'un diplôme ou certificat de capacité professionnelle pour la même branche ou le même métier.

Art. 277.—Le Conseil d'Administration exercera la représentation légale du syndicat et pourra la déléguer à son président ou à son secrétaire général ou à tout autre membre du conseil. Il sera responsable envers le syndicat et envers les tiers dans les mêmes conditions que les mandataires de droit commun. Cette responsabilité sera solidaire entre les membres du Conseil d'Administration à moins que l'un d'eux n'ait émis un vote de minorité en le faisant constater sur le registre des procès-verbaux.

Les obligations civiles contractées par le Conseil d'Administration d'un syndicat lient celui-ci à condition qu'il ait agi dans les limites de sa compétence.

Art. 278.—Les syndicats ont l'obligation:

1) de fournir toutes les informations que la Secrétairerie d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social sollicite, à condition qu'elles aient trait exclusivement à leurs activités syndicales;
2) de tenir des registres de procès-verbaux, d'inscription des membres et des livres de comptabilité;
3) de communiquer à la Direction Générale du Travail dans les quinze jours suivant l'élection, les changements survenus dans la composition du Conseil d'Administration;
4) de soumettre dans le même délai, au Département du Travail et du Bien-Etre Social toutes modifications apportées aux statuts par l'assemblée générale;

5) d'envoyer chaque année au Département du Travail et du Bien-Etre Social le nombre des membres inscrits au syndicat;
6) de maintenir une représentation permanente par la désignation d'un délégué au moins, pour leurs relations avec les patrons et avec la Direction Générale du Travail.

Art. 279.—Le Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social pourra après enquête contradictoire s'adresser au Tribunal de Travail pour demander la suspension des activités d'un syndicat s'il est établi que le dit syndicat:

a) use de violence manifeste contre certaines personnes pour les obliger à adhérer au syndicat ou pour entraver leur travail licite;
b) incite ou se livre à des actes délictueux contre des personnes ou contre des biens;
c) fournit intentionnellement dans le but d'induire en erreur de fausses informations au Département du Travail et du Bien-Etre Social;
d) se livre à des activités commerciales ou politiques;
e) s'occupe de questions étrangères à son objet.

Art. 280.—Tout syndicat pourra être de plein droit dissous:

a) si l'objet en vue duquel il a été constitué est atteint;
b) si les deux tiers des membres réunis en Assemblée Générale votent la dissolution.

Art. 281.—Seront nuls, les actes exécutés ou contrats passés par le Syndicat après la dissolution à moins qu'ils ne concernent la liquidation. Après sa dissolution le syndicat ne sera donc réputé existant qu'aux fins de sa liquidation.

Art. 282.—En cas de dissolution d'un syndicat, son actif servira aux fins prévues dans les statuts, mais en aucun cas ne sera réparti entre les membres. A défaut de disposition spéciale des statuts, l'actif sera versé à la Fédération à laquelle appartient ce syndicat. S'il n'est pas fédéré, son actif sera versé à une œuvre sociale de son choix et le reçu enregistré sera déposé au Département du Travail et du Bien-Etre Social.

Art. 283.—Plusieurs syndicats pourront fusionner pour former un nouveau syndicat.

Art. 284.—Plusieurs syndicats pourront former une fédération et plusieurs fédérations pourront former une confédération; ces fédérations et confédérations seront régies par les dispositions de la présente loi en tant qu'elles leur sont applicables.

Art. 285.—Les Fédérations et Confédérations doivent remettre à la Direction Générale du Travail:

1) leur acte constitutif, leurs statuts (dans ces statuts, ils devront déterminer les conditions d'adhésion et la forme sous laquelle les syndicats qui les composent seront représentés aux assemblées générales).
2) la liste complète des syndicats adhérents avec la dénomination propre et la désignation du domicile social de chacun;
3) les noms des personnes composant leur Comité-Directeur.

Art. 286.—Tout syndicat affilié à une Fédération ou une Confédération pourra s'en retirer à n'importe quel moment pourvu que la majorité des membres en ait ainsi décidé. Toutes dispositions contraires qui seraient stipulées dans les statuts, seront considérées comme nulles de plein droit.

Art. 287.—Aucun syndicat ou fédération ne pourra décréter la grève ou la suspension du travail de ses membres à moins qu'il ne s'agisse:

a) d'une grève légale, c'est-à-dire conforme aux prescriptions du présent code;
c) d'appuyer des grèves légales déclarées par d'autres syndicats et fédérations.

Art. 288.—Tout syndicat, toute fédération ou confédération de syndicat sera assistée d'un Conseiller juridique. Celui-ci ne pourra en même temps représenter une organisation patronale et un syndicat, fédération, confédération en conflit. Il peut faire partie des délégations.

Art. 289.—Tout employeur qui, pour empêcher un salarié de s'affilier à un syndicat, d'organiser une association syndicale ou d'exercer ses droits de syndiqué, le congédiera ou le suspendra, le rétrogradera ou réduira son salaire, sera passible d'une amende de 1.000.00 à 2.000.00 Gdes à prononcer par le Tribunal de Travail, sans préjudice de la réparation à laquelle le salarié a droit et à verser à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 290.—Les sanctions prononcées par les syndicats contre leurs membres ne pourront aller au-delà de l'amende, de la suspension ou de la radiation.

Art. 291.—Le Syndicat, la fédération ou la confédération qui ne se sera pas conformé aux prescriptions de la présente loi, sera passible après avertissement écrit de la Direction Générale du Travail

et notifié avec avis de réception, d'une amende de 100 à 500 Gourdes pour chaque infraction, cela à expiration d'un délai de quinze jours francs après l'envoi de cet avertissement. Cette amende sera prononcée par le Tribunal de Travail et la valeur perçue sera versée à un compte spécial au Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 292.—Dans un délai de soixante jours à partir de la promulgation du présent code, toutes les organisations syndicales, groupements professionnels et ouvriers existant actuellement, devront se conformer à toutes ses dispositions.

CHAPITRE II

LOI No. 7.— DES COOPERATIVES

Art. 293.—La Société Coopérative est une: association de personnes qui, ayant reconnu la similitude de leurs besoins économiques et sociaux, s'unissent en vue de la satisfaction de ces besoins par le moyen d'une entreprise commune.

Art. 294.—La Société Coopérative se compose d'associés dont le nombre et les apports sont variables et dont les parts sont nominatives, indivisibles et incessibles à des tiers.

Art. 295.—Les Sociétés Coopératives constituées conformément à la présente loi ont la personnalité civile; elles peuvent acheter, transformer, façonner, conserver, vendre, ester en justice, et faire en général tous actes leur permettant d'atteindre leurs fins. Elles peuvent être de production, de consommation, d'achat et vente, d'épargne et de crédit, scolaires, agricoles, mixtes, et en général pourront revêtir n'importe quelle forme licite, compatible avec l'esprit et la finalité du coopératisme.

Art. 296.—Les Sociétés Coopératives seront fondées sur les principes suivants:

1) adhésion libre et coopération volontaire des membres,
2) Taux d'intérêt limité payable sur les parts sociales,
3) Contrôle démocratique: un homme, une voix,
4) Ristourne du trop-perçu au prorata des affaires traitées avec la Société,
5) Neutralité politique, ethnique et religieuse,
6) Opérations réalisées au comptant tant avec les sociétaires qu'avec les usagers,
7) Education des membres.

Art. 297.—La création des Sociétés Coopératives doit être constatée par écrit dans un acte authentique ou sous seing privé. Une expédition de l'acte authentique ou un des originaux dûment enregistré au droit fixe de l'acte sous seing privé sera déposé au Greffe du Tribunal au lieu où la Coopérative a son siège pour y être affiché.

Une autre expédition, accompagnée d'une copie des Statuts, sera adressée au Conseil National de la Coopération qui accordera l'agrément officiel aux Sociétés coopératives organisées conformément aux prescriptions du présent titre.

L'agrément officiel sera rendu public par un avis publié au journal officiel.

Art. 298.—L'acte constitutif de la Société doit déterminer, à peine de nullité les points suivants:

1) La dénomination de la Société, son siège social,
2) L'objet de la Société exprimant les activités qu'elle se propose de développer,
3) La désignation précise des fondateurs,
4) La manière dont le capital social est ou sera ultérieurement formé et son minimum,
5) La durée de la Société,
6) Les noms des Administrateurs et des Membres du Comité de surveillance et de ceux qui sont autorisés à signer pour la Société,
7) Le pouvoir des Administrateurs et la durée de leur mandat,
8) Les droits et obligations des membres.

Art. 299.—Toute Société Coopérative doit être composée d'au moins quinze (15) personnes. Nul ne peut être sociétaire s'il ne justifie qu'il possède dans la circonscription territoriale où s'exerce l'activité de la Société, des intérêts entrant dans le champ d'action de cette Société.

Toute Société Coopérative doit tenir un registre mentionnant la liste de ses membres, leur domicile, leur genre d'activités, le nombre de parts versées.

Art. 300.—Le Capital Social des Sociétés Coopératives est constitué par des parts nominatives, indivisibles, incessibles à des tiers. et souscrites par chacun des Sociétaires. La valeur nominale de ces parts sera d'au moins cinq gourdes; les parts devront être libérées à la souscription pour un montant minimum de 50%. Le remboursement des parts ne peut en aucun cas excéder leur valeur nominale.

Les parts ne peuvent recevoir de dividende mais seulement un intérêt qui ne pourra jamais excéder 6% l'an. Le taux de cet intérêt peut être modifié chaque année par l'assemblée générale, dans la limite prévue.

Art. 301.—Il est fait annuellement sur les excédents nets un prélèvement d'au moins un dixième affecté à la formation d'un fonds de réserve. Ce prélèvement cesse d'être obligatoire quand le fonds de réserve atteint une somme correspondante au double du montant du Capital Social. Le Fonds de réserve est incessible et insaisissable et en aucun cas ne peut être partagé entre les Sociétaires.

Cependant, dans l'éventualité où l'utilisation de ce fonds est susceptible de rendre service à la Société en lui permettant d'acquérir le matériel ou l'équipement ou en lui procurant un financement à court terme, une Assemblée Générale convoquée d'urgence pourra décider à la majorité des deux tiers des membres présents de l'utilisation de ce fonds. Cette décision de l'assemblée générale doit être communiquée immédiatement au Conseil National de la Coopération.

Art. 302.—A moins que les statuts n'en décident autrement, dans toute Coopérative, les sociétaires ne sont financièrement responsables des engagements de la Société que jusqu'à concurrence du montant de leurs parts sociales souscrites.

Sauf cas de force majeure dûment justifié et soumis à l'appréciation du Conseil d'Administration, nul Sociétaire ne peut se retirer de la Coopérative avant un délai d'une année prenant cours à partir de la date de son inscription comme membre.

La démission ou l'exclusion d'un sociétaire ne le libère pas, avant terme, de ses engagements envers la Société, ni de sa responsabilité financière à l'égard des créanciers de la Société, à raison des obligations de celle-ci antérieures à la démission ou à l'exclusion.

Toutefois, aucune action ne sera recevable contre l'associé démissionnaire ou exclu, contre ses héritiers, tant de la part de la société que de la part des créanciers d'icelle, après qu'il sera écoulé trois années depuis la démission ou l'exclusion. Le remboursement des parts sociales à un sociétaire ou à ses héritiers en cas de décès ne pourra jamais excéder la valeur nominale de ses parts augmentées des intérêts qui lui reviennent.

Art. 303.—Les droits de chaque sociétaire sont représentés par un titre nominatif qui porte la dénomination de la Société, les nom,

prénom, qualité et domicile du titulaire, la date de son admission, le nombre de parts libérées, le tout signé par celui ou ceux qui ont la gestion et la signature sociale.

Pour les Caisses Populaires, Coopératives d'épargne et de crédit, le Carnet de Sociétaire tient lieu de titre nominatif.

Art. 304.—L'Assemblée Générale est l'autorité suprême de la Société. Ses décisions engagent tous les sociétaires pourvu qu'elles soient conformes aux stipulations de la présente loi et des statuts. Aucun sociétaire ne peut voter par procuration. L'Assemblée Générale se réunit au moins une fois par an, sur convocation écrite et dans les 3 mois qui suivent la clôture de l'exercice. A titre spécial, elle peut être convoquée à tout moment en cas d'urgence par le Conseil d'Administration ou sur la demande motivée du quart des Sociétaires et également par le Comité de Surveillance. Dans les Assemblées Générales ordinaires ou dans les Assemblées Générales spéciales, les décisions sont prises à la majorité des membres présents. Lorsqu'il s'agit de modifier les statuts, le nombre des présents doit être d'au moins la moitié du nombre des Sociétaires.

Lorsqu'il y a lieu de dissoudre la Société et uniquement dans ce cas, il sera convoqué une Assemblée Générale dite Extraordinaire. Elle doit être composée d'un nombre de membres présents égal aux deux tiers au moins de celui des Sociétaires inscrits à la date de la convocation. Si le quorum ci-dessus n'est pas atteint après deux convocations faites de huitaine, l'Assemblée délibère valablement quel que soit le nombre de membres présents.

Les délibérations des Assemblées ordinaires, extraordinaires ou spéciales sont constatées par des procès-verbaux inscrits sur un registre spécial et signés par les membres du Bureau ou au moins par la majorité d'entre eux.

Art. 305.—Le Conseil d'Administration est l'organe exécutif de l'Assemblée Générale; il est chargé de la Direction Générale de la Société et doit assurer son bon fonctionnement. Les sociétés coopératives sont administrées gratuitement.

Les Administrateurs sont nommés par l'Assemblée Générale parmi les Sociétaires. Le Conseil d'Administration sera élu à la première Assemblée Générale et comprendra un nombre impair de membres non inférieur à trois. Les membres sont nommés pour 2 ans et sont rééligibles. Le Conseil est renouvelable par tiers chaque année selon la procédure prévue par les statuts.

Le Conseil d'Administration nomme en son sein un Président, un Vice-Président et un Secrétaire, un ou des délégués qui remplissent les mêmes fonctions vis-à-vis de la Société.

Le Conseil d'Administration se réunit au siège social aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige sur la convocation du Président ou encore toutes les fois que le tiers de ses membres en fera la demande. Pour délibérer valablement, le Conseil doit réunir au moins la moitié des membres et les délibérations seront prises à la majorité des membres présents. En cas de partage de voix, celle du Président est prépondérante. Les délibérations du Conseil sont constatées par des procès-verbaux transcrits sur un registre spécial.

Le Président du Conseil d'Administration représente la Société en justice tant en demandant qu'en défendant, le Conseil d'Administration peut nommer un Comité de Direction tiré de son sein et déléguer une partie de ses pouvoirs à un Directeur-Gérant, associé ou non.

Art. 306.—Les Statuts de toute Coopérative doivent prévoir la formation d'un Comité de Surveillance dont les membres, élus au nombre de trois par l'Assemblée Générale, auront mandat de vérifier les livres, la caisse, le portefeuille et les valeurs de la Société, de contrôler la régularité des inventaires et des bilans. Ils pourront à tout moment opérer tous contrôles jugés opportuns et en cas de nécessité urgente convoquer l'Assemblée Générale. Les membres du Comité de Surveillance préparent, chaque année, au moins, un rapport dans lequel ils rendent compte à l'Assemblée Générale de l'exécution du mandat qu'elle leur a confié et doivent signaler les irrégularités et les inexactitudes qu'ils auront relevées.

Les membres du Comité de Surveillance sont élus pour 3 ans et sont rééligibles. Leur mandat est renouvelable par tiers chaque année selon la procédure prévue par les statuts. Parmi les membres, il y aura au moins un comptable.

Art. 307.—Une coopérative peut être dissoute pour les causes prévues par les statuts ou par le vote librement donné de deux-tiers des membres réunis en Assemblée Générale Extraordinaire. Lorsque la liquidation est prononcée, l'Assemblée Générale extraordinaire devra former immédiatement une Commission de 3 membres au moins comme liquidateurs. Avis de la dissolution devra être donné au Conseil National de la Coopération et au Juge de Paix du lieu, qui devra dans les 3 jours de la réception du dit avis, au siège de la coopérative, dresser l'inventaire des biens à liqui-

der, le tout avec la participation des liquidateurs. L'avis de la dissolution sera publié au journal le «Moniteur» et dans un quotidien s'éditant à la Capitale à la diligence du Conseil National de la Coopération et affiché au Tribunal de Paix du lieu. Le Juge de Paix devra, sans frais, assister la Commission de liquidation dans ses travaux et en dresser procès-verbal.

Art. 308.—Toute société coopérative qui, après inspection, sera reconnue en état d'inactivité volontaire ou coupable de violation des prescriptions légales sera invitée à se conformer à la loi, faute par elle de le faire dans un délai de 30 jours, l'agrément officiel sera retraité par le Conseil National de la Coopération qui prendra toutes mesures en vue de la dissolution et de la liquidation de la Société.

Art. 309.—Sauf l'exception prévue à l'article 302 le «Fonds de réserve» ne peut servir qu'à acquitter les dettes au moment de la liquidation de la Coopérative, la balance, s'il y en a une devra immédiatement être déposée à un compte spécial ouvert à la Banque Nationale de la République d'Haïti par le Conseil National de la Coopération, qui pourra l'attribuer à d'autres Sociétés Coopératives ou à leur défaut à des œuvres sociales fonctionnant dans la Commune ou, si aucune n'y sont, dans la région où était établie la Société dissoute.

Art. 310.—Les Sociétés Coopératives régulièrement organisées en vertu de la présente loi, peuvent se concerter et s'unir dans une action commune pour protéger leurs intérêts similaires sous forme d'Unions, de Fédérations et de Ligues.

L'Union s'occupera des intérêts économiques des Sociétés membres. Elle est soumise à la même législation que les coopératives membres. La Fédération s'occupera des intérêts généraux des coopératives et des Unions coopératives membres.

La ligue représentera l'ensemble du Mouvement Coopératif National et pourra faire toute propagande favorable au développement de la Coopération.

La constitution, le fonctionnement des Unions de coopératives, de Fédérations et de ligues seront régis par les dispositions du présent titre.

Art. 311.—Les Coopératives légalement constituées auront l'aide et la protection de l'Etat de la manière suivante:

a) il leur sera accordé la préférence pour l'affermage de toute terre vacante du domaine privé de l'Etat;

b) les coopératives agréées seront de préférence appelées à bénéficier des dispositions du Titre V de la Loi du 29 Juin 1961 créant l'Institut Haïtien de Développement Economique et Industriel;

c) les sociétés coopératives seront exonérées du paiement de l'impôt sur le revenu et de toute taxe généralement quelconque, à charge par elles de constituer un fonds d'éducation alimenté en particulier par un prélèvement minimum d'un dixième sur les excédents annuels. L'utilisation effective de ce fonds sera contrôlée par le Conseil National de la Coopération.

Art. 312.—A l'exception des Coopératives scolaires, toute société ne satisfaisant pas aux conditions des articles 293, 294, 295, 296. 297, 298, 299 et 300 du présent titre ne pourra se présenter sous la dénomination de «COOPERATIVE» ni utiliser, pour qualifier ses opérations ou ses membres, les expressions «COOPERATIVE», «COOPERATION», «MOUVEMENT COOPERATIF», COOPERATISTES», «COOPERATEUR», ou toutes autres appellations similaires, le tout sous peine d'une amende de Gdes. 250.00 (DEUX CENT CINQUANTE GOURDES) à prononcer par le Tribunal de Travail solidairement contre les fondateurs. En cas de non paiement de l'amende, l'article 386 du Code Pénal sera applicable. Et en cas de récidive, l'amende sera de Gdes. 1.000.00 (MILLE GOURDES) ou de 6 mois d'emprisonnement; le Tribunal pourra en outre ordonner la cessation des activités de la Société. Ces amendes seront versées à un Compte Spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 313.—Les Sociétés Coopératives doivent tenir leur comptabilité selon les méthodes arrêtées par le Conseil National de la Coopération; elles sont tenues de produire cette comptabilité et les justifications nécessaires tendant à prouver qu'elles fonctionnent conformément aux dispositions de la présente Loi à toute réquisition de l'Inspecteur des Coopératives.

S'il résultait de ces inspections qu'il y eut une violation de la présente loi ou un préjudice aux intérêts de la Société ou de ses membres, l'Inspecteur des Coopératives en avisera le Conseil d'Administration et le Comité de Surveillance en vue des mesures de correction à adopter.

En cas d'infraction grave, les responsables tomberont sous le coup des dispositions du Code Pénal.

Les manquements à l'article 301 et les irrégularités graves constatées dans les documents comptables, bilans et rapports sont justiciables du Tribunal Correctionnel et seront punis de l'emprisonnement allant de 16 jours à un mois ou d'une amende de Gdes. 200.00 à 1.000.00 ou des deux peines à la fois.

Ces cas seront jugés, toutes affaires cessantes, sans remise ni tour de rôle.

Le Commissaire du Gouvernement prendra l'initiative de l'action répressive sur la plainte du Conseil National de la Coopération.

Art. 314.—La liste des Coopératives agréées est publiée au journal«Le Moniteur» dans le délai d'un mois à dater de l'agrément. Un numéro d'immatriculation est attribué à chaque coopérative agréée et il est tenu au Conseil National de la Coopération un registre National des Coopératives.

Art. 315.—Les cas non spécialement prévus dans le présent titre ni dans les statuts, règlements ou actes constitutifs des Coopératives, seront résolus conformément aux principes coopératifs généralement admis et, d'accord avec les prescriptions du Code Civil et du Commerce qui, par leur nature et leur similitude, peuvent être appliquées aux Sociétés coopératives.

TITRE V

LOI No. 8 DE LA MAIN-D'OEUVRE SOUMISE A UN REGIME SPECIAL

CHAPITRE I

DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT ET DE SES INSTITUTIONS

Art. 316.—La durée du travail des fonctionnaires et des employés publics est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine. Néanmoins, toutes les fois que les nécessités du Service le permettent, l'horaire suivant sera adopté par simple décision administrative: de huit heures a. m. à 2 heures p. m. du lundi au vendredi.

Art. 317.—Les heures supplémentaires ne seront payées que pour un travail urgent commandé pour les besoins du service, exécuté la nuit, ou les dimanches et jours légalement fériés ou au-delà de dix heures par jour.

Pour cela l'employé devra recevoir au préalable un ordre écrit revêtu de la signature du Secrétaire d'Etat ou de son représentant. La présentation de cette autorisation est indispensable pour recevoir paiement des heures supplémentaires.

Pour l'application de la présente Loi, le travail de nuit s'entend du travail exécuté de 6 heures du soir à 6 heures du matin.

Art. 318.—Les fonctionnaires qui exercent des attributions de direction, tels que les Secrétaires Généraux, les Directeurs et Chefs de Service, ou de Bureau ou de Section n'ont pas droit au paiement des heures supplémentaires, de même que les fonctionnaires ou employés dont les salaires atteignent ou dépassent G. 1.000.00 par mois et les employés préposés à des fonctions de garde, de surveillance ou de confiance.

Art. 319.—L'heure supplémentaire sera payée sur la base de 1/100 du salaire mensuel.

Art. 320.—La préssente Loi ne vise pas les fonctionnaires et employés des Douanes, de l'Immigration, de la quarantaine, des ports et des services hospitaliers pour lesquels les règlements spéciaux actuellement en vigueur continuent à s'appliquer.

Toutefois le travail du samedi effectué durant les heures régulières ne sera pas compté comme heures supplémentaires.

CHAPITRE II

DES GENS DE MAISON

Art. 321.—Sont des travailleurs domestiques ceux qui se consacrent de façon habituelle et continue aux travaux de nettoyage et d'aide et aux autres travaux propres à un foyer ou à tout autre lieu de résidence ou d'habitation particulière ou dans une institution publique de bienfaisance et qui ne comportent ni bénéfice, ni opération commerciale pour l'employeur ou les membres de sa famille.

Art. 322.—Sauf convention contraire, la rétribution des travailleurs domestiques comprend, outre le versement de gages en argent, la fourniture du logement et de l'alimentation de qualité courante.

Art. 323.—L'employeur peut exiger du travailleur domestique avant de passer le contrat de travail et à titre de condition préalable à celui-ci, la présentation d'un certificat de bonne santé établi dans les trente jours précédents par un médecin remplissant des fonctions rémunérées par l'Etat ou par ses établissements; ce médecin doit délivrer le certificat gratuitement.

Art. 324.—Le travail domestique n'est pas soumis à un horaire, ni aux limitations de la journée de travail et les dispositions du présent Code relatives au repos hebdomadaire et aux jours fériés ne leur sont pas applicables. Les travailleurs domestiques ont cependant les droits suivants:

a) Ils doivent jouir à titre minimum et obligatoire d'un repos absolu de dix heures par jour, dont huit au moins doivent être destinées aux repos et deux au repas;

b) Les dimanches et jours de fête légale ils doivent en tout cas jouir d'un repos supplémentaire d'une demi-journée; Ils ont également droit à une autre demi-journée libre au cours de chaque semaine de travail.

c) Les gens de maison analphabètes sont autorisés, sans diminution de salaire et sans que le patron puisse s'y opposer,

à fréquenter au moins trois fois par semaine les cours spéciaux d'éducation ouvrière établis à leur intention par le Département du Travail et du Bien-Etre Social.

Art. 325.—Les cas de maladie sont régis par les règles suivantes:

a) Toute maladie contagieuse ou infectieuse de l'employeur ou des personnes habitant la maison où sont prêtés les services domestiques donne au travailleur le droit de résilier son contrat à moins qu'il ne s'agisse d'affections contre lesquelles existent et ont été prises des mesures de prévention d'une efficacité établie.

L'employeur a le même droit si c'est le travailleur domestique qui est atteint d'une maladie infectieuse et contagieuse, à moins que celle-ci n'ait été contractée dans les conditions prévues au paragraphe d);

b) Toute maladie du travailleur domestique, si elle est bénigne mais l'empêche de travailler pendant une semaine au plus, oblige l'employeur à lui fournir l'assistance médicale et les remèdes;

c) Toute maladie du travailleur domestique, si elle est grave et qu'elle l'empêche de travailler pendant plus d'une semaine, donne à l'employeur le droit, si le travailleur n'est pas assuré, de mettre fin au contrat à l'expiration de ladite semaine sans autre obligation pour lui que celle de payer au dit travailleur une indemnité de un à quatre mois de salaire;

d) Dans les cas prévus au paragraphe précédent, si la maladie a été contractée par le travailleur domestique par suite de la contagion directe de l'employeur ou des personnes habitant la maison, ledit travailleur a le droit de recevoir son salaire entier jusqu'à son rétablissement total, ainsi que d'être défrayé des dépenses que lui a imposées sa maladie;

e) Dans tout cas de maladie exigeant l'hospitalisation ou l'isolement, l'employeur doit pourvoir à l'hospitalisation du travailleur domestique à l'hôpital ou au Centre de bienfaisance le plus rapproché, assurer les frais raisonnables de transport et les autres mesures d'urgence, ainsi qu'aviser immédiatement les parents les plus rapprochés;

f) Si le travailleur domestique décède dans la maison de l'employeur par suite de sa maladie, celui-ci doit assurer les frais raisonnables de l'inhumation, au cas où le travailleur ne serait pas assuré.

Art. 326.—Dans le contrat de travail relatif aux services domestiques, le premier mois sera considéré comme une période d'essai et chacune des parties pourra y mettre fin de sa propre volonté et sans encourir de responsabilité.

Après trois mois de service et plus, il sera nécessaire de donner un préavis de huit jours ou, à défaut, de payer le montant correspondant. Les dispositions du présent Code relatives à la suspension et à la résiliation du contrat de travail sont également applicables au travailleur domestique.

Art. 327.—Tout contrat de travail de gens de maison conclu sur le territoire national, par des travailleurs en vue du louage de leurs services hors du pays devra être rédigé en trois originaux dont un sera déposé à la Direction Générale du Travail pour être enregistré. Ledit contrat pour être valide devra stipuler obligatoirement que les frais de transport aller et retour du travailleur, ceux nécessités par son entretien complet et les soins médicaux ou d'hospitalisation seront à la charge exclusive de l'employeur.

CHAPITRE III

DES TRANSPORTS

A.—DES GENS DE MER

Art. 328.—Sont des travailleurs de la mer ceux qui prêtent à bord d'un navire de commerce les services inhérents à la navigation, sous les ordres du capitaine du navire et en échange d'une nourriture de bonne qualité et du salaire stipulé.

Seront réputés services de navigation tous les services nécessaires à la direction, la manœuvre et au soin du navire, de sa cargaison ou de ses passagers.

Art. 329.—Est employeur l'armateur qui, propriétaire ou non du dit navire, l'arme, l'équipe et le fait naviguer sous son propre nom et à ses risques et périls, percevant les bénéfices et assumant toutes les obligations qui se rattachent à ce navire.

Art. 330.—Le capitaine du navire sera considéré, à tous effets légaux, comme représentant de l'employeur, s'il n'est pas l'employeur lui-même; il aura légalement le caractère d'une autorité dans les cas et avec les attributions et les devoirs que les règles du droit commun lui attribuent.

Art. 331.—Le contrat d'embarquement pourra être conclu pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour un voyage.

Dans les contrats à durée déterminée ou indéterminée, les parties devront fixer le lieu où le travailleur devra être ramené; à défaut, il sera considéré comme tel le lieu de l'embarquement.

Le contrat au voyage comprendra la période commençant à la date de l'embarquement du travailleur et se terminant à l'achèvement du déchargement au port qui est expressément indiqué ou, à défaut, au port national où l'employeur est domicilié.

Art. 332.—L'employeur aura toujours l'obligation de ramener le travailleur au lieu ou port fixé par l'article précédent pour chaque catégorie de contrat, avant de mettre fin au contrat. Cette disposition sera applicable même en cas de sinistre, mais non dans le cas où une peine d'emprisonnement est infligée au travailleur pour délit commis à l'étranger et dans d'autres cas analogues entraînant une impossibilité absolue de l'appliquer.

Art. 333.—Si un navire haïtien change de nationalité ou se perd par naufrage, tous les contrats d'embarquement sur ce navire seront considérés comme résolus à la date où il sera satisfait à l'obligation que prévoit l'article précédent. Dans les cas ainsi visés, chacun des travailleurs a droit à une indemnité fixe égale à deux mois de salaire sous réserve d'avantages plus importants auxquels il pourrait avoir droit par application de dispositions de la loi ou de conventions collectives.

Art. 334.—Les parties ne pourront mettre fin au contrat, même s'il existe un motif légitime, en cours de voyage. Il sera considéré que le navire est en voyage, lorsqu'il se trouvera en mer ou dans un port national ou étranger autre que le port où le travailleur doit être ramené.

Toutefois, si durant le séjour du navire dans un port, le capitaine trouve un remplaçant pour un travailleur qui désire quitter son emploi, celui-ci pourra mettre fin au contrat, en se conformant aux prescriptions légales concernant le contrat de travail.

Art. 335.—Sont pour l'employeur de justes motifs de mettre fin au contrat d'engagement à bord d'un navire, outre ceux prévus au chapitre sur la résiliation du Contrat de travail du présent Code:

a) La désobéissance volontaire et manifeste aux ordres donnés par le capitaine dans l'exercice de ses attributions;
b) L'abandon de la garde du navire;
c) Le manquement au respect dû aux passagers;
d) Le fait de travailler en état d'ébriété ou sous l'influence de drogues stupéfiantes, ou en tout autre état anormal analogue.

Art. 336.—Sont pour les travailleurs de justes motifs de mettre fin à leur contrat d'engagement à bord d'un navire, outre ceux prévus au chapitre sur la résiliation du contrat de travail du présent code:

a) Le changement de destination du navire, lorsqu'il intervient avant le début du voyage pour lequel ils ont été engagés;
b) L'existence, avant le début du voyage de nouvelles certaines sur l'existence d'une épidémie au port de déchargement ou tout autre cas de force majeure;
c) Le décès du capitaine ou son remplacement par un autre ne présentant pas les mêmes garanties de sécurité et d'aptitude, avant le départ du navire.

Art. 337.—Selon la nature des travaux ou des tâches exécutées par chaque travailleur, l'urgence plus ou moins grande de ces tâches dans des cas déterminés, le fait que le navire est au port ou en mer et toutes autres circonstances entrant en considération, les parties jouiront dans les limites légales, du droit de régler librement la journée de travail, les repos, les roulements, les congés et autres questions similaires.

Art. 338.—Les travailleurs engagés au voyage auront droit à une augmentation proportionnelle de salaire en cas de prolongation ou de retard du voyage, à moins qu'il ne s'agisse d'un cas de force majeure ou d'un cas fortuit.

Si la durée du voyage est abrégée, quelle qu'en soit la cause, il n'y aura pas lieu à réduction de salaire.

Art. 339.—Après échec de la conciliation de la Direction Générale du Travail et condamnation prononcée par le Tribunal de travail, le navire y compris ses machines, ses agrès, ses apparaux et sa cargaison, sera affecté à la garantie du paiement des salaires et indemnités revenant aux travailleurs par préférence à tous autres créanciers.

Art. 340.—Par le seul fait d'abandonner volontairement son travail pendant que le navire est en voyage, le travailleur aura son contrat de travail résilié de plein droit, sans préjudice des responsabilités légales encourues par lui de ce fait.

Art. 341.—Le travailleur atteint d'une maladie pendant que le navire est en voyage aura droit à être soigné aux frais de l'employeur tant à bord qu'à terre avec droit à la moitié de son salaire après quinze jours de maladie et, après son rétablissement à être rapatrié sans diminution de salaire.

Si le travailleur malade est assuré, il bénéficiera des prestations qui lui sont dues en l'occurrence.

Art. 342.—La liquidation des salaires du travailleur décédé en cours de voyage aura lieu conformément aux règles suivantes:

a) Par unité de temps écoulée, si le salaire est stipulé par unité de temps;

b) Si le contrat a été conclu au voyage, il sera admis que le travailleur a gagné la moitié de la somme convenue s'il est décédé durant le voyage d'aller et la totalité de cette somme s'il est décédé durant le voyage de retour;

c) Si le contrat a été conclu à la part, le montant revenant au travailleur sera intégralement payé s'il décède après le commencement du voyage. L'employeur ne sera tenu à aucun paiement au cas où le décès se produit avant la date à laquelle devait normalement partir le navire.

Art. 343.—Est illégale toute grève déclarée par les travailleurs lorsque le navire est en cours de navigation ou mouillé hors d'un port.

Lorsque la grève est déclarée au port, l'équipage doit abandonner le navire, à l'exception des hommes de garde qui resteront à bord aux fins de sécurité et d'entretien.

Art. 344.—Si le navire relâche dans un port pour y subir des réparations et que son état ne permette pas le séjour de l'équipage à bord l'armateur doit assurer à celui-ci le vivre et le couvert. Cette obligation est également applicable en cas de réparations effectuées dans un port haïtien autre que celui où a été signé le contrat. Dans l'un et l'autre cas, aucun débours ne doit être supporté par les membres de l'équipage.

B.—DU TRANSPORT TERRESTRE

Art. 345.—Sont travailleurs dans les transports terrestres ceux qui opèrent sur un véhicule affecté au transport de marchandises et de passagers, ou bien des uns ou des autres.

Art. 346.—Ne sont pas assujettis à la journée normale de travail:

1o) Les travailleurs occupés à la conduite de véhicules qui prêtent des services intermittents;

2o) Les travailleurs occupés à la conduite de véhicules qui prêtent leurs services entre deux ou plusieurs communes et dont le travail est rémunéré par un salaire fixe, au voyage ou sur la base d'une autre forme de rétribution.

Art. 347.—Est intermittent par sa nature même le travail des personnes occupées à la conduite de véhicules qui prêtent leurs services au public dans des entreprises de transports urbains.

Art. 348.—Le contrat de travail des travailleurs occupés à la conduite de véhicules au service personnel d'une seule personne ou, sur l'ordre de celle-ci, des membres de sa famille, est régi par les dispositions des articles 323, 324, 325, 326, 327 du présent Code. Toutefois, l'indemnité de congédiement, les congés payés et l'indemnité en cas de maladie non professionnelle seront accordés selon les modalités habituelles.

Art. 349.—La journée de travail des travailleurs occupés dans les Compagnies de Chemin de fer privées peut commencer à un moment quelconque du jour ou de la nuit et durer plus de huit heures par jour, pourvu que la durée du travail ne dépasse pas quarante huit heures par semaine.

CHAPITRE IV

DES MINES ET DES CARRIERES

Art. 350.—Pour l'application du présent chapitre, le terme «Mine» s'entend de toute entreprise, soit publique, soit privée, pour l'extraction de substances situées au-dessous du sol. Le terme «Carrière» s'entend de toute entreprise, soit publique ou privée, pour l'exploitation à ciel ouvert de matériaux propres à la construction et formant d'ordinaire les couches superficielles du sol.

Art. 351.—Pour l'application du présent chapitre est considérée comme «ouvrier».

a) dans les mines, toute personne occupée aux travaux souterrains, quelle que soit l'entreprise qui l'emploie et quelle que soit la nature des travaux auxquels elle est employée, à l'exception des personnes occupant un poste de surveillance ou de direction et ne participant normalement à aucun travail manuel;

b) dans les carrières, toute personne occupée directement ou indirectement à des travaux d'extraction à l'exception des personnes occupant un poste de surveillance ou de direction et ne participant normalement à aucun travail manuel.

Art. 352.—La durée du travail dans les mines consiste dans la durée de présence dans la mine, déterminée de la manière suivante:

a) est considérée comme durée de présence dans une mine, la période comprise entre le moment où l'ouvrier entre dans

la cage pour descendre et le moment où il en sort, la remonte effectuée;

b) dans les mines ou l'entrée a lieu par galerie, sera considérée comme durée de présence dans la mine, le temps qui s'écoule entre le moment ou l'ouvrier franchit l'entrée de la galerie d'accès et celui où il est de retour à la surface.

Art. 353.—Dans toutes les mines, carrières et industries extractives de toute nature, la durée du travail du mineur ne pourra excéder quarante heures par semaine et huit heures par jour.

Art. 354.—Il sera accordé au mineur un repos minimum d'une heure et demie quand il aura fourni environ la moitié de son horaire de travail quotidien. Ce repos ne sera pas compté dans la durée normale de travail. Ce repos devra être pris collectivement par chantier en une fois.

Art. 355.—La durée du travail du mineur telle qu'elle est fixée dans ce chapitre sera répartie sur 5 jours de manière à assurer, outre le repos du dimanche payé, le repos d'un autre jour non payé. Ce jour sera le même, pour tout le personnel d'une même section d'exploitation à l'exception du personnel employé exclusivement à des travaux d'entretien et de sécurité, lequel devra bénéficier d'un repos compensateur.

Art. 356.—Les différentes catégories de salaires sont déterminées à partir d'un salaire de base qui sera fixé par le Conseil Supérieur des Salaires.

Art. 357.—Pour la détermination des salaires des mineurs, il sera établi une distinction entre les mineurs de surface et les mineurs de fond.

Les mineurs de fond sont ceux qui sont occupés aux travaux souterrains, et leur salaire devra être toujours de 25% supérieur à celui des mineurs de surface.

Art. 358.—Tout mineur de fond transféré à la surface en raison d'une incapacité physique dûment constatée continuera à percevoir le même salaire s'il a dix huit mois de service comme mineur de fond

Art. 359.—Les heures de travail supplémentaires fournies par les mineurs au delà de la limite de 40 heures par semaine fixées par le présent Code seront payées avec une majoration de 50% sans préjudice des dispositions légales sur les salaires payés pour le travail effectué les jours fériés, le dimanche ou la nuit.

Art. 360.—Le prix du travail à la tâche sera fixé de telle manière que le mineur gagne un salaire de 30% plus élevé que le salaire de base.

Art. 361.—Les entreprises minières sont tenues de fournir gratuitement aux ouvriers mineurs, à concurrence de six mois, une assistance médicale, pharmaceutique, chirurgicale et hospitalière, dans tous les cas de maladie non professionnelle et doivent s'assurer à cet effet les services d'un médecin haïtien.

Art. 362.—A l'expiration de la période d'assistance médicale prévue à l'article précédent, les entreprises ne peuvent congédier un ouvrier qui continue à être frappé d'une incapacité de travail que sous réserve de l'application des dispositions légales relatives à la suspension du contrat de travail pour cause de maladie et en prenant à leur charge les frais de transport jusqu'à la localité la plus proche dotée d'un médecin et d'un hôpital public.

Art. 363.—Toute entreprise minière doit fournir, sur les instructions du médecin à son service, des produits prophylactiques et thérapeutiques contre le paludisme et dispenser aux travailleurs atteints d'une endémie tropicale le traitement qui s'impose dans chaque cas.

Art. 364.—Les entreprises minières sont tenues d'observer les prescriptions des Départements du Travail et du Bien-Etre Social, de la Santé Publique et de la Population, des Travaux Publics, des Transports et Communications sur l'hygiène du personnel et sur la sécurité du travail.

CHAPITRE V

DE LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE

Art. 365.—Pour être employé comme salarié dans une entreprise tout travailleur étranger devra obtenir au préalable de la Direction générale du Travail un permis d'emploi. Ce permis ne pourra être accordé pour plus d'une année, il est renouvelable jusqu'à concurrence de cinq années consécutives à l'appréciation du Département du Travail et du Bien-Etre Social.

Art. 366.—Pour obtenir ce permis d'emploi, le travailleur étranger doit produire les pièces suivantes:

1) le passeport, le permis de séjour, la carte d'identité et trois photos d'identité;
2) un certificat de bonne vie et mœurs;
3) un contrat de travail visé par les services compétents du Département du Travail et du Bien-Etre Social;

4) ses titres universitaires, son diplôme d'aptitude professionnelle ou un certificat de compétence technique dûment légalisé.

Art. 367.—Le permis d'emploi sera délivré sous forme de livret, au travailleur étranger et comportera les énonciations suivantes:

1) Noms et prénoms;
2) Nationalité et numéro du permis de séjour et de la carte d'identité;
3) date et lieu de naissance;
4) condition matrimoniale, nom du conjoint, nombre d'enfants, leurs noms et âges;
5) domicile et demeure;
6) métier ou profession, emploi pour lequel il a été embauché;
7) photographie du travailleur;
8) emplois précédemment occupés avec dates et pays correspondants;
9) nom de l'employeur et adresse;
10) date à laquelle commence et finit son emploi.

Art. 368.—Le permis d'emploi sera délivré ou renouvelé moyennant le paiement d'une valeur équivalente à la moitié du salaire mensuel prévu au contrat de travail de l'intéressé. Cette valeur sera versée à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 369.—Tout employeur qui utilisera les services d'un travailleur étranger non muni du permis d'emploi ou dans un emploi ou un établissement autre que celui mentionné dans le permis d'emploi sera puni d'une amende de Gdes. 1.000.00 à Gdes. 3.000.00 à prononcer par le Tribunal de Travail sur procès-verbal de l'Inspecteur du Travail. En cas de récidive la peine sera doublée. Cette valeur sera versée à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social pour le développement de son programme d'Education ouvrière.

Art. 370.—Les travailleurs de nationalité haïtienne qui dans une même entreprise ou un même établissement, exerceront des fonctions de même nature que les étrangers, auront droit à une rémunération et des conditions de travail égales.

Art. 371.—Les dispositions relatives à l'obtention du permis d'emploi ne sont pas applicables aux étrangers ci-après:

1) Aux personnes exerçant exclusivement des fonctions de direction ou d'administration dans une entreprise;

2) aux travailleurs occupés dans les ateliers familiaux;
3) aux étrangers mariés avec une haïtienne qui justifient de cinq ans au moins de séjour ininterrompu dans le pays et sont mariés depuis trois ans au moins;
4) aux étrangers qui ont des enfants haïtiens et justifient de cinq ans au moins de séjour ininterrompu dans le pays;
5) aux membres des clergés et au personnel des missions diplomatiques accréditées en Haïti;
6) au personnel des organismes internationaux ayant un contrat avec l'Etat Haïtien;
7) aux étrangers résidant dans le pays depuis au moins dix ans ou bien qui sont au service d'un employeur lié à l'Etat par un contrat de travail dûment ratifié par la Chambre législative.

Art. 372.—Le permis d'emploi ne pourra être accordé au travailleur étranger qui le sollicite que s'il désire exercer une activité pour laquelle il n'est pas possible de recruter sur place un travailleur haïtien ayant la compétence ou la formation professionnelle requise. De plus, le travailleur étranger devra s'engager à entraîner à cette tâche un ou plusieurs stagiaires haïtiens, sous peine de retrait de son permis d'emploi.

Art. 373.—Les cahiers des charges de tous travaux devant être exécutés pour l'Etat, les communes et les organismes de l'Etat, ainsi que les cahiers des charges de tous les contrats de concession ou d'affermage devront fixer la proportion de travailleurs étrangers qui pourront être employés dans les chantiers ou entreprises fonctionnant en vertu des dits contrats.

Cette proportion sera obligatoirement fonction de la main-d'œuvre nationale qualifiée.

Art. 374.—Dans tout établissement de travail, que le propriétaire soit haïtien ou étranger, des nationaux haïtiens devront être employés dans une proportion qui ne sera pas inférieure à 95% sans tenir compte dans ce pourcentage des employés haïtiens dont le travail ne revêt pas un caractère permanent.

CHAPITRE VI

TRAVAIL DES FEMMES

Art. 375.—Aux fins du présent chapitre, le terme «FEMME» désigne toute personne du sexe féminin quels que soient son âge, ses croyances religieuses, mariée ou non.

Art. 376.—La femme a les mêmes droits et les mêmes obligations que l'homme en matière de législation du travail, sans autres exceptions que celles qui sont établies dans le présent chapitre.

Art. 377.—Pour un travail de valeur égale, la femme recevra un salaire égal à celui payé au travailleur de sexe masculin.

Art. 378.—Toute femme a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement à un congé de maternité au cours duquel elle sera rémunérée comme si elle continuait à travailler.

Art. 379.—La durée de ce congé sera de douze semaines; une partie de ce congé sera obligatoirement prise après l'accouchement. Ce congé sera payé par l'IDASH toutes les fois que la femme qui en bénéficie sera régulièrement inscrite à cette institution pour une assurance-maternité. Les dispositions du présent article relatives au congé-maternité ne seront applicables qu'après que l'IDASH aura mis en vigueur un système d'assurance-maternité obligatoire. En attendant les dispositions de l'article 35 alinéa b) de la loi du 17 Septembre 1958 sont les seules règlementant le congé-maternité.

Art. 380.—La durée du congé pris obligatoirement avant l'accouchement sera de quatre semaines au moins et après l'accouchement il sera de six semaines. Le reste du congé total pourra être pris soit avant la date présumée de l'accouchement, soit après la date d'expiration du congé obligatoire, soit en partie avant la première de ces dates et en partie après la seconde.

Art. 381.—Quand l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est dans tous les cas prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, et la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne devra pas s'en trouver réduite.

Art. 382.—Pour pouvoir bénéficier du congé-maternité, la travailleuse doit présenter à l'employeur un certificat médical indiquant :

a) l'attestation de son état de grossesse;
b) la date probable de l'accouchement;
c) la date du début du congé, soit au moins quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Art. 383.—L'employeur prendra à sa charge la différence entre l'indemnité de maternité payée par l'IDASH et la rétribution revenant à la travailleuse en état de grossesse. Dans les cas où

l'IDASH n'est pas tenu de fournir une indemnité de maternité, l'obligation prévue au présent article est entièrement à la charge de l'employeur.

Art. 384.—L'employeur sera tenu de conserver son poste à la travailleuse pendant qu'elle bénéficiera de son congé-maternité ou sera atteinte d'incapacité en raison d'une maladie découlant de l'état de grossesse.

Art. 385.—A la demande de la travailleuse intéressée, les certificats médicaux nécessaires au sens du présent chapitre devront être délivrés gratuitement par les médecins compétents du Département de la Santé Publique et de la Population, ceux rémunérés par l'Etat ou par les médecins au service de ses institutions.

Art. 386.—En cas d'avortement ou de naissance prématurée d'un enfant non-viable la travailleuse aura droit à un congé de deux à quatre semaines payé sur la base du salaire qu'elle recevait à la date du commencement de la période de repos. Si l'enfant est viable les dispositions relatives au congé-maternité lui seront applicables.

Pour bénéficier du congé stipulé au présent article, la travailleuse devra fournir à l'employeur un certificat médical indiquant:

a) qu'elle a accouché ou avorté prématurément avec indication de la date de l'événement;
b) la durée de la période de repos dont elle a besoin.

Art. 387.—Si, par suite de sa grossesse et de son accouchement, le travail exécuté par une femme est préjudiciable à sa santé et si ce fait est attesté par un certificat médical, l'employeur est tenu de lui donner la possibilité de changer de travail au sein de la même entreprise. Au cas où ce changement de travail serait impossible, la femme aura droit à un congé non payé qui ne pourra excéder quatre-vingt-dix jours sans préjudice des dispositions relatives au congé-maternité.

Art. 388.—Il est interdit:

a) de faire des différences entre les femmes mariées et les femmes célibataires, ni quant à la mesure de leurs droits et obligations, ni quant aux conditions effectives du travail;
b) de congédier des travailleuses pour le seul motif de la grossesse ou de l'allaitement. Tout congédiement de travailleuse se trouvant dans cette situation doit être préalablement notifié à la Direction Générale du Travail en vue d'en obtenir l'autorisation;
c) d'exiger des femmes en état de grossesse qu'elles effectuent au cours des trois mois précédant l'accouchement, des travaux demandant un effort physique excessif.

Art. 389.—Toute mère allaitant son enfant peut à cet effet disposer, là où elle travaille, et deux fois par jour, d'une demi-heure prise sur sa journée de travail ou, si elle le préfère, d'un intervalle de quinze minutes toutes les trois heures. Ces moments de repos sont rémunérés.

Art. 390.—Tout employeur ayant à son service plus de cinquante travailleuses a l'obligation d'aménager une crèche afin que les mères puissent sans danger y nourrir leurs enfants âgés de moins de deux ans et les y laisser durant les heures de travail aux soins d'une personne qualifiée, désignée et payée par ledit employeur. Pareil aménagement devra être fait de façon simple, dans le cadre des possibilités financières de l'employeur, selon l'avis et avec le consentement de la Direction générale du Travail. Les employeurs de plusieurs entreprises pourront se grouper en vue d'établir des crèches centrales.

Art. 391.—Si la nature du travail exige que la femme change de vêtement pour exécuter son travail, l'employeur mettra à cet effet un local à sa disposition.

Art. 392.—Tout lieu de travail où sont occupées des femmes doit comporter un nombre suffisant de sièges à dossier. Ces sièges seront placés à portée des travailleuses afin qu'elles puissent s'en servir chaque fois que le permettra la nature du travail qu'elles exécutent.

Art. 393.—L'allocation prévue pour les périodes précédant et suivant immédiatement les couches sera subordonnée au repos de la travailleuse; elle pourra être suspendue si l'Inspection du Travail constate à la demande de l'employeur que la travailleuse exécute, outre les besognes domestiques compatibles avec son état, d'autres travaux rémunérés.

Art. 394.—Aucune personne du sexe féminin, quel que soit son âge, ne peut être employée aux travaux souterrains dans les mines.

CHAPITRE VII

TRAVAIL DES MINEURS

Art. 395.—Les mineurs auront les mêmes droits et les mêmes obligations que les majeurs en matière de législation du travail, sans autres exceptions que celles qui sont établies dans le présent Code.

Art. 396.—Les mineurs de moins de 18 ans ne pourront être occupés à des travaux insalubres pénibles ou dangereux du point de vue physique ou moral, ni dans les lieux où se débitent les boissons alcooliques.

Art. 397.—Les dispositions de ce chapitre ne s'appliquent pas au travail des enfants dans les Ecoles professionnelles, à la condition que ce travail soit approuvé et surveillé par l'autorité publique.

Art. 398.—Les enfants de moins de quatorze ans ne pourront être employés ou travailler dans les entreprises agricoles, publiques ou privées ou dans leurs dépendances qu'en dehors des heures fixées pour l'enseignement scolaire, et ce travail, s'il y a lieu, doit être tel qu'il ne puisse nuire à leur assiduité à l'école.

Art. 399.—Dans un but de formation professionnelle pratique, les périodes et les heures d'enseignement pourront être réglées de manière à permettre d'employer les enfants à des travaux agricoles légers et, en particulier à des travaux légers de moisson. Toutefois, le total annuel de la période de fréquentation scolaire ne pourra être réduit à moins de huit mois.

Art. 400.—Les enfants âgés de douze ans accomplis, pourront en dehors des heures fixées pour la fréquentation scolaire, être occupés à des travaux légers non industriels, sous réserve que ces travaux:

1) ne soient pas nuisibles à leur santé ou à leur développement normal;
2) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée;
3) n'excèdent pas deux heures par jour, aussi bien les jours de classe que les jours de vacances, le nombre total quotidien des heures consacrées à l'école et aux travaux légers ne devant en aucun cas dépasser sept.

Les travaux légers sont prohibés:

1) les dimanches et jour de fête publique légale;
2) pendant la nuit, c'est-à-dire pendant un intervalle d'au moins douze heures consécutives comprenant la période entre six heures du soir et six heures du matin.

Art. 401.—Les enfants et les adolescents de moins de 18 ans ne pourront être admis à l'emploi par une entreprise que s'ils ont été reconnus aptes à l'emploi auxquels ils seront occupés à la suite d'un examen médical approfondi.

L'examen médical d'aptitude à l'emploi devra être effectué par un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente et devra être constaté, soit par un certificat médical, soit par une annotation portée au permis d'emploi.

L'aptitude des enfants et des adolescents à l'emploi qu'ils exercent devra faire l'objet d'un contrôle médical poursuivi jusqu'à l'âge de 18 ans. Ces examens médicaux ne doivent entraîner aucun frais pour l'enfant ou l'adolescent ou pour ses parents. Des mesures appropriées doivent être prises par la Direction Générale du Travail pour la réorientation ou la réadaptation physique et la formation professionnelle des enfants et des adolescents chez lesquels l'examen médical aura révélé des inaptitudes, des anomalies ou des déficiences.

Art. 402.—Tout employeur qui a des mineurs de 14 ans ou plus à son service doit tenir un registre comportant les énonciations suivantes:

1) âge du travailleur. A cet effet, et aux fins du travail des mineurs en général, le Greffe du Tribunal Civil ou les Services compétents des Archives Nationales délivreront des extraits de leurs registres exempts de tous droits;
2) nom et prénom, domicile et résidence du travailleur;
3) nom et prénom des père et mère du travailleur ou, le cas échéant, de ses représentants légaux;
4) nom de l'entreprise ou de l'employeur, domicile et résidence de ce dernier;
5) autorisation écrite des père et mère ou des représentants légaux du travailleur visée par l'Inspecteur du Travail compétent;
6) emploi occupé;
7) horaire de travail;
8) forme et montant de la rétribution ou du salaire;
9) date du début d'emploi;
10) déclaration attestant que l'intéressé a accompli ou accomplit ses obligations scolaires;
11) numéro et date du certificat ou permis d'emploi délivré au mineur par la Direction Générale du Travail.

Ce registre sera présenté à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail qui pourra exiger telle preuve qu'il estimera utile pour s'assurer de la véracité des indications fournies. Il sera visé par l'Inspecteur du Travail à chaque visite d'inspection de l'établissement de travail.

Art. 403.—Tout mineur des deux sexes de moins de dix-huit ans devra obtenir préalablement à son entrée en emploi dans un établissement agricole, industriel ou commercial, un Certificat ou permis d'emploi délivré sans frais par la Direction Générale du Travail.

Les mineurs âgés de moins de 18 ans et de plus de 14 ans devront obtenir l'autorisation expresse de leur père ou mère, à défaut de leur aïeul paternel ou maternel ou encore des personnes ou institutions à la charge desquelles ils sont, ou du Magistrat Communal ou du Juge de Paix du lieu où ils résident.

Art. 404.—Aucun enfant de moins de 14 ans ne doit être employé à des travaux domestiques au-dessus de ses forces. De plus il est interdit d'avoir en service des enfants de moins de 16 ans dans les hôtels, Pensions de famille, Restaurants, Cafés, Clubs, Dancings.

Art. 405.—Le certificat prévu à l'article 403, rédigé en triplicata et contenant l'indication de l'âge du jeune travailleur, de la nature de son emploi, des dates d'entrée et de sortie, ne sera délivré qu'après qu'il aura été fait la preuve que le mineur a atteint l'âge de 14 ans et qu'il possède les aptitudes physiques nécessaires.

Lorsqu'il s'agira de mineurs de l'un ou de l'autre sexe au-dessus de 14 ans, il devra de plus être établi qu'ils fréquentent l'école pendant une partie de la journée ou qu'ils détiennent leur certificat d'Etudes Primaires.

Art. 406.—L'un des exemplaires du permis d'emploi sera remis au Chef d'Etablissement et devra rester en sa possession pendant tout le temps que le jeune travailleur est à son service et être tenu à la disposition de l'Inspection du Travail.

Cet exemplaire sera retourné par ses soins à la Direction Générale du Travail, en cas de cessation de Service du mineur, et quand celui-ci aura atteint l'âge de 18 ans.

Art. 407.—Les mineurs de l'un et de l'autre sexe de moins de dix-huit ans se livrant au commerce ambulant et à des occupations similaires (vente de journaux et billets de loterie, colportage de marchandises diverses, etc...) devront avoir outre le Certificat prévu au présent chapitre, un insigne spécial extérieur délivré gratuitement par la Direction Générale du Travail, qu'ils porteront à fin d'identification.

Art. 408.— Tout patron ou Chef d'établissement qui engagera dans son entreprise un jeune travailleur non muni de son certificat ou permis d'emploi, encourra une amende de 100 gdes. à 1.000 gdes. pour chaque infraction, à appliquer par le Tribunal du Travail et à verser à un compte spécial du Département du Travail et du

Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière. En cas de non paiement, d'un emprisonnement de 3 à 6 mois, en cas de récidive, la peine sera doublée.

DES ENFANTS EN SERVICE

Art. 409.—L'Etat protège les enfants qui vivent et travaillent hors de leurs foyers, afin de leur assurer un bien-être matériel et moral.

Art. 410.—Aucun enfant de moins de quatorze ans confié à une famille ne doit être employé à des travaux domestiques au-dessus de ses forces.

Art. 411.—Pour avoir sous sa garde ou à son service un ou plusieurs enfants, il faut réunir les conditions suivantes:

1) Etre âgé de 21 ans accomplis;
2) être de bonne vie et mœurs;
3) Justifier de revenus suffisants, pour remplir les obligations prévues au présent chapitre;
4) ne pas être atteint de maladie contagieuse.

Art. 412.—Toute personne, avant de prendre un enfant à son service, devra obtenir un permis d'emploi, délivré sans frais par la Direction Générale du Travail, après contrôle des conditions prévues à l'article précédent et sur présentation du Certificat médical et de la preuve de l'âge.

Art. 413.—Ce permis d'emploi contenant les noms, prénoms, âge, lieu de naissance de l'enfant, les noms, prénoms, adresse de toute personne prenant un enfant à son service et toutes autres informations jugées nécessaires, devra être renouvelé chaque année jusqu'à ce que le mineur ait atteint l'âge de 18 ans.

A cette occasion, il sera procédé, chaque année, par les Services compétents, à un examen de son état physique, moral et intellectuel.

Art. 414.—Toute personne qui a un ou plusieurs enfants à son service contracte envers eux l'obligation de les traiter en bon père de famille, de leur fournir un logement décent, des vêtements convenables, une nourriture saine et suffisante et de leur procurer de saines distractions.

Elle s'engage aussi à les envoyer au moins une fois par jour à l'école, à leur faire donner une instruction professionnelle conforme à leurs possibilités.

Art. 415.—Les enfants en service ne doivent pas être astreints à des travaux ménagers susceptibles, en quelque manière que ce soit, de nuire à leur santé, à leur développement normal et de préjudicier à leur assiduité à l'école.

Art. 416.—Il est interdit d'employer ces enfants à des travaux quelconques (service de messager, vente dans les rues, etc.).

1) pendant les heures de classe qui leur sont fixées par les règlements de l'établissement où ils sont régulièrement inscrits;
2) les après-midi des dimanches et des jours de chômage légal;
3) pendant la nuit.

   On entend par nuit, dans le sens de la présente loi, l'intervalle compris entre 6 heures du soir et 6 heures du matin. De plus ces enfants doivent jouir d'un repos quotidien ininterrompu de 10 heures.

Art. 417.—Toute personne, ayant un ou plusieurs enfants à son service, sera obligée tous les six mois, de les faire conduire dans un Centre de Santé ou dans un Dispensaire à fin d'examen médical.

Elle sera aussi tenue, en cas de maladie grave, d'en faire la déclaration à l'un des Offices ci-dessus désignés, qui autorisera leur admission, s'il y a lieu, dans un hôpital.

Art. 418.—Il ne peut être infligé aux enfants en service des tortures corporelles, sous prétexte de punition.

Celui qui, au mépris des prescriptions ci-dessus, aura fait des blessures ou commis toute autre violence sur la personne de l'un de ces enfants, sera dénoncé au Commissaire du Gouvernement ou au Juge de Paix pour être poursuivi conformément au Code Pénal.

Art. 419.—Dès l'âge de 16 ans, l'enfant en service sera considéré comme apprenti en conséquence, il devra lui être donné un salaire équivalent au moins à la moitié de celui que recevrait un domestique à gages, travaillant dans les mêmes conditions et cela sans diminuer les obligations imposées au Patron, au présent chapitre relatives au logement et à la nourriture.

Art. 420.—Celui qui voudra se décharger d'un enfant à son service doit en faire la déclaration à la Direction Générale du Travail et en aviser les parents.

L'enfant sera, aux frais de l'employeur, remis à sa famille. Les formalités prévues au 1er. alinéa ci-dessus doivent être aussi remplies lorsque la personne responsable de l'enfant change de domicile.

Art. 421.—Aucun enfant en service ne peut, sans une autorisation de la Direction Générale du Travail, délivrée après le consentement de ses parents, être placé par un employeur chez un autre employeur.

Art. 422.—Lorsqu'un enfant en service abandonne clandestinement le toit de la personne responsable pour vagabondage ou pour toute autre raison la personne à qui il avait été confié doit dénoncer le fait aux agents de la Police et à la Direction Générale du Travail.

Art. 423.—Les inspecteurs du Travail pourront d'office ou à la suite d'une plainte ou d'une dénonciation dont l'origine ne sera pas révélée et jusqu'à ce que soit organisé un corps de visiteuses sociales, visiter les maisons où se trouvent des enfants en service afin d'enquêter sur leurs conditions de vie.

Lorsqu'il aura été reconnu que le placement est désavantageux pour l'enfant la Direction Générale du Travail, pourra, suivant les circonstances, remettre le mineur à sa famille ou après le consentement de ses parents, le placer dans une famille ou dans une maison d'assistance.

Art. 424.—En cas de violation des prescriptions des articles ci-dessus, le coupable sera passible suivant la gravité des cas d'une amende de 10 à 500 gourdes ou d'un emprisonnement de 1 à 6 mois à appliquer par le Tribunal de Travail. L'amende sera versée à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière. Les mêmes peines seront encourues par l'individu qui aura caché dans sa maison ou dans tout autre lieu un enfant qui ne lui aurait pas été confié.

Art. 425.—Dans les villes de la République où il n'existe pas de Bureaux du Travail, l'Administration Communale contrôlera l'exécution des dispositions du présent titre sur les enfants en service et délivrera les autorisations et certificats prévus.

CHAPITRE VIII

DU TRAVAIL A DOMICILE

Art. 426.—Le travail à domicile est celui exécuté par des ouvriers à leurs foyers ou en un autre lieu librement choisi par eux pour compte d'un employeur, sans être placés sous la surveillance ou la direction immédiate de ce dernier.

Art. 427.—Le travail à la tâche est celui exécuté à domicile et pour lequel un prix est d'avance convenu et certaines conditions fixées telles que: quantité, qualité et durée de travail à fournir.

Art. 428.—L'employeur est toute personne qui utilise les services d'une autre dans les conditions prévues aux deux articles précédents pour effectuer des travaux à caractère commercial.

Le sous-entrepreneur ou intermédiaire est celui qui se fait confier une tâche par un employeur et la fait exécuter par une ou plusieurs personnes.

Art. 429.—Tout chef d'établissement industriel, commercial, artisanal, agricole ou de quelque nature que ce soit, même si l'établissement en question a un caractère d'enseignement professionnel, scolaire ou de bienfaisance, tout sous-entrepreneur ou intermédiaire faisant exécuter des travaux à domicile ou à la tâche doit en faire la déclaration à la Direction Générale du Travail dans la forme prévue en l'occurrence.

Art. 430.—Il sera tenu par le Service d'Inspection du Travail, un registre de contrôle de la main-d'œuvre travaillant à domicile ou à la tâche, indiquant:

a) Les noms et prénoms de l'ouvrier;
b) Le numéro de sa carte d'identité et son adresse;
c) L'âge et le sexe de l'ouvrier;
d) Sa qualification lorsqu'il s'agit d'un ouvrier qualifié;
e) La date de l'engagement et du préavis de congédiement, le motif du congédiement et la date du dernier jour de travail.

Art. 431.—A l'occasion de travaux à exécuter à domicile ou à la tâche l'employeur ou son représentant consignera dans un registre spécialement préparé à cet effet, visé par l'Inspection du Travail, et comportant les informations suivantes:

a) Les noms, prénoms et adresse de l'ouvrier;
b) Le numéro de la carte d'identité de l'ouvrier, et celui de son certificat médical;
c) Le salaire fixé;
d) La date de la remise du travail et la durée prévue pour son exécution;
e) La quantité et la qualité de ce travail;
f) La nature, la quantité et la qualité des fournitures ou du matériel qui pourraient être confiées à l'ouvrier;
g) Le numéro de la fiche de contrôle correspondant au travail à effectuer;
h) La date de la livraison du travail.

Ce registre devra être conservé pendant au moins cinq ans dans les archives de l'Etablissement pour être présenté à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail.

Art. 432.—Il sera remis par la Direction Générale du Travail au travailleur à domicile et sans aucun frais un livret de travailleur à domicile. L'employeur ou son représentant devra y noter toutes les informations requises à chaque fois que le travailleur à domicile reçoit ou rapporte du travail et reçoit paiement du salaire qui lui est dû pour ce travail.

Sauf le temps nécessaire pour consigner ces informations le livret doit rester aux mains du travailleur à domicile et devra être présenté à toute réquisition de l'autorité compétente.

Si un travailleur à domicile travaille pour compte de plusieurs employeurs il aura un livret distinct pour chaque employeur.

Art. 433.—Le travailleur à domicile bénéficiera des prescriptions de la loi relatives au contrôle et au paiement des heures supplémentaires.

Art. 434.—Le salaire de l'ouvrier à domicile, en aucun cas, ne devra être inférieur à celui perçu pour le même travail, dans la même localité, par l'ouvrier travaillant directement à l'atelier.

Le Salaire du travailleur à la tâche ne devra être inférieur au minimum légal pour huit heures de travail. Si le travailleur à domicile ou à la tâche est du sexe féminin, son salaire ne sera pas inférieur à celui que perçoivent pour le même travail les travailleurs du sexe masculin.

Art. 435.—Pour l'exécution d'un ouvrage, l'ouvrier peut fournir seulement son travail ou son travail et la matière. Dans le cas où l'ouvrier fournit la matière et qu'un dommage quelconque est causé avant la livraison de l'ouvrage ou avant qu'aucun avis ait été donné à l'employeur, la perte sera pour l'ouvrier. Si l'ouvrier ne fournit que son travail, en cas de dommage seulement sa faute lui sera imputable. Cependant, l'ouvrier ne pourra réclamer aucun salaire si le dommage survient avant la livraison de l'ouvrage ou avant que l'employeur ait été mis en demeure de le recevoir, sauf si le dommage provient du vice de la matière. En cas d'ouvrage à plusieurs pièces ou à la mesure, la vérification peut s'en faire par parties: Elle est réputée faite pour toutes les parties payées.

Art. 436.—Lorsque la faute produisant un dommage, sera imputable à l'ouvrier, des retenues pourront être effectuées sur son salaire, la cause de la retenue sera communiquée par écrit à l'ouvrier. En cas de contestations, la Direction Générale du Travail pourra apprécier dans chaque cas la défectuosité ou la détériora-

tion et déterminer le montant de la déduction sans préjudice du droit des parties de s'adresser au Tribunal de Travail.

Art. 437.—Des retenues sur les salaires ne pourront se faire qu'à certaines conditions et dans le cadre des lois en vigueur. Jamais le prix de revient ne sera excédé et remise sera faite à l'ouvrier de la matière et des fournitures détériorées.

Art. 438.—Les salaires des travailleurs à domicile doivent être liquidés au fur et à mesure des livraisons ou par périodes d'une semaine au plus.

Art. 439.—Sont applicables au travail à domicile les autres dispositions du présent Code relatives au contrat de travail, aux congés et aux salaires.

Art. 440.—La vente des matériaux faite par l'employeur au travailleur pour permettre à ce dernier de les transformer en articles déterminés et de les lui revendre à son tour, de même que tout autre subterfuge analogue, constitue un contrat de travail à domicile emportant application des dispositions du présent Code.

Art. 441.—Les salaires ne pourront être saisis que dans les limites prescrites par les lois en vigueur.

Art. 442.—Ne pourront être saisis, les livres, outils, équipement ou matériel nécessaires au travail de l'ouvrier.

Art. 443.—Il est interdit de donner et de recevoir du travail à domicile les dimanches et les jours fériés.

En outre, l'employeur doit fixer les délais de livraison de façon que le travail s'exécute conformément aux dispositions légales en vigueur concernant la durée du travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés.

Art. 444.—Le local où est exécuté le travail à domicile de même que les machines ou ustensiles employés doivent réunir les conditions d'hygiène et de sécurité déterminées par l'autorité compétente.

Si le travail est exécuté au domicile de l'ouvrier, celui-ci ne pourra être privé de son travail que dans le cas de maladie infectieuse ou contagieuse.

Art. 445.—Le travail à domicile peut être interdit par la Direction Générale du Travail dans les industries, qui en raison de leur nature mettent en danger la santé ou la vie des ouvriers et de leurs familles.

Art. 446.—Il appartiendra à la Direction Générale du Travail ou à tout autre autorité chargée d'appliquer la loi:

a) de procéder à l'inscription des employeurs;

b) de fixer les modèles des documents requis par la présente loi;

c) de prendre toutes mesures jugées nécessaires pour le contrôle du travail à domicile ou à la tâche.

Art. 447.—Quiconque intentionnellement ou de mauvaise foi fait une fausse entrée dans un registre ou un document que la présente loi prescrit ou fait ou signe une déclaration fausse est passible d'une amende minimum de 50 à 250 Gourdes au maximum ou d'un emprisonnement n'excédant pas trois mois à défaut du paiement de l'amende prévue, à prononcer par le Tribunal de Travail et à verser à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 448.—Le chef d'entreprise, sous-entrepreneur qui, par violence, intimidation, don ou promesse, obtiendra l'acceptation de salaires inférieurs à ceux qui doivent être payés, en vertu des dispositions du présent chapitre ou d'un contrat de travail écrit ou d'un barème fixé par le Département du Travail et du Bien-Etre Social sera passible d'une amende de G. 100.00 à G. 500.00 ou à défaut du paiement de l'amende d'un emprisonnement de 3 à 6 mois à prononcer par le Tribunal de Travail et à verser à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 449.—Le Chef d'entreprise, le sous-entrepreneur qui, en vue de soustraire à l'obligation de payer les salaires, ou en vue de payer une rémunération inférieure à celle qui est établie, détruira entièrement ou partiellement ou falsifiera l'un des registres ou documents prévus par la présente loi comme éléments du système de contrôle du travail à domicile ou à la tâche sera poursuivi et puni comme faussaire conformément aux dispositions du Code Pénal.

Art. 450.—Toute infraction à la présente loi pour laquelle une peine spéciale n'aura pas été prévue sera punie d'une amende de Gdes. 50.00 à Gdes. 500.00 ou d'un emprisonnement n'excédant pas une année à défaut du paiement de l'amende prévue.

En cas de récidive l'amende sera doublée et le contrevenant, pour une année, se verra retirer sa patente et sa licence. La valeur perçue sera versée à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

CHAPITRE IX

DE LA MAIN-D'ŒUVRE EMPLOYEE DANS L'AGRICULTURE

A.—Des Travailleurs Agricoles Salariés

Art. 451.—Sont considérés comme travailleurs agricoles ceux qui exécutent pour le compte d'un tiers et contre rémunération les travaux habituels dans une exploitation agricole, d'élevage ou forestière. Le travailleur agricole peut être permanent ou occasionnel; il peut être rémunéré au temps, à la tâche ou à forfait.

Art. 452.—Les travaux de caractère industriel ou commercial dérivés de l'agriculture ne sont pas considérés comme travaux agricoles. Les régisseurs, gestionnaires, comptables ou employés du personnel d'administration des entreprises agricoles ne sont pas non plus considérés comme travailleurs agricoles.

Art. 453.—Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux exploitations agricoles, d'élevage ou forestières tel que cela a été défini au titre II du présent Code, sauf en ce qui concerne les entreprises agricoles à caractère exclusivement familial.

Art. 454.—Aucune personne ou société ne peut procéder pour autrui, ou recrutement de travailleurs si elle n'est munie d'une licence délivrée par l'autorité compétente.

Le marchandage est interdit de même est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

Art. 455.—Le recrutement du chef de famille ne doit pas être considéré comme impliquant le recrutement d'un membre quelconque de la famille. Par conséquent, les femmes et les enfants qui accomplissent du consentement de l'employeur, un travail auxiliaire ou complémentaire des travaux effectués par le travailleur agricole chef de famille sont considérés comme liés à l'employeur par un contrat de travail.

Art. 456.—Tout travailleur recruté doit être soumis à un examen médical; cet examen ne doit en aucun cas être à la charge du travailleur.

Art. 457.—Le contrat de travail peut être écrit ou verbal. Il sera obligatoirement écrit lorsqu'il sera conclu pour une année ou plus ou quand il s'agira de contrat collectif.

Art. 458.—La durée maximum de services qui pourra être prévue explicitement ou implicitement dans un contrat de travail ne peut excéder douze mois si le travailleur n'est pas accompagné de sa famille ni deux années s'il est accompagné de sa famille.

Art. 459.—Les manquements au contrat de travail ne peuvent donner lieu à des sanctions pénales.

Art. 460.—Les dispositions du présent Code relatives à la suspension et à la résiliation des contrats de travail ainsi qu'aux délais de préavis sont également applicables aux travailleurs agricoles.

Art. 461.—Nul travailleur agricole ne pourra percevoir une rémunération inférieure au salaire minimum en vigueur.

Les salaires payables en espèces le seront exclusivement en monnaie ayant cours légal.

Art. 462.—Le paiement partiel du salaire en nature peut être autorisé mais il ne pourra en aucun cas représenter plus de la moitié du salaire total. Le terrain que l'employeur cède au travailleur pour l'ensemencer et en récolter les produits ne saurait être considéré comme un paiement en nature. Le paiement du salaire s'effectuera au moins deux fois par mois à quinze jours au plus d'intervalle.

Art. 463.—La durée normale du travail est de huit heures par jour et de 48 heures par semaine sous réserve de paiement d'heures supplémentaires. En cas d'absolue nécessité, la durée de la journée de travail pourra être exceptionnellement augmentée jusqu'à dix heures par jour et 60 heures par semaine.

Le paiement des heures supplémentaires devra être majoré de 50% par rapport au salaire normal.

Art. 464.—Les travailleurs agricoles jouiront d'un repos de 24 heures consécutives au cours de chaque période de sept jours. Ils bénéficieront en outre sans perte de salaire des jours fériés officiels, du congé-maladie et du congé annuel payé dans les conditions prescrites par le présent code.

Art. 465.—L'emploi des enfants de moins de quatorze ans est interdit. L'emploi des mineurs de moins de dix-huit ans à des travaux insalubres ainsi qu'à la conduite de certaines machines risquant de mettre en danger leur intégrité physique est interdit.

Art. 466.—Les travailleurs agricoles jouissent des mêmes droits d'association et de coalition que ceux qui sont assurés aux travailleurs du commerce et de l'industrie.

Art. 467.—Lorsque l'employeur se charge de fournir le logement, celui-ci devra satisfaire aux conditions qui seront déterminées par les autorités compétentes. Dans tous les cas, les locaux à usage de logement devront être sains, aérés, assurer aux habitants une protection suffisante contre les intempéries. Le nombre des pièces devra être tel que les parents disposent d'une chambre et que les enfants puissent être séparés par sexe.

L'employeur devra exiger que les maisons soient bien entretenues et fournir le matériel nécessaire à leur entretien et à leur blanchiment à la chaux au moins une fois par an.

Art. 468.—L'employeur est tenu de fournir gratuitement une assistance médicale et pharmaceutique à ses travailleurs ainsi qu'aux membres de leur famille vivant avec eux sur l'exploitation. Pour permettre cette assistance il devra être créé un dispensaire muni de tout le matériel nécessaire et doté du personnel sanitaire indispensable. Les modalités de cette assistance seront déterminées par les autorités compétentes.

Chaque établissement où l'employeur devra coopérer à la lutte contre les maladies endémiques dans les régions insalubres, selon les directives et les dispositions des autorités sanitaires.

Art. 469.—Dans toutes exploitations agricoles où se trouvent au moins 50 enfants de travailleurs d'âge scolaire, l'employeur est tenu d'aménager un local à usage d'école.

Art. 470.—Lorsque l'exploitation sera située loin d'un centre, l'employeur aura l'obligation de favoriser la création d'une coopérative destinée à fournir aux travailleurs les marchandises nécessaires à leur entretien et devra requérir à cet effet l'assistance des services publics compétents.

Il devra également encourager la création de Commissions Paritaires destinées à l'étude en commun des problèmes qui se posent dans l'exploitation.

B.—Des Colons Partiaires

Art. 471.—Dans le contrat de bail à colonat partiaire, l'employeur apporte une certaine étendue de terres et le colon son travail en vue du partage des produits.

Les semences, le cheptel vif et les instruments de travail pouvant être apportés par l'un ou l'autre des contractants, mais la part des produits attribués au colon ne pourra en aucun cas être inférieur à la moitié.

Le mode d'apport des éléments prévus à l'alinéa précédent sera régi par la coutume du lieu, dans la mesure où elle n'est pas contraire aux dispositions du présent Code, en attendant que des règlements spéciaux soient édictés par l'Inspection du Travail.

Art. 472.—Les contrats de colonat partiaire pourront être conclus oralement ou par écrit: toutefois si la valeur probable des produits à répartir dépasse plus de 2.000 gdes. ces contrats seront obligatoirement passés par écrit devant l'inspecteur du travail compétent.

Art. 473.—Les dits contrats doivent contenir les énonciations suivantes:

1) les noms et prénoms et l'état civil des contractants;
2) la superficie, la situation et les limites du terrain concédé;
3) la durée du contrat, laquelle ne pourra en aucun cas être inférieure à une année, et à trois années si le terrain apporté par l'employeur est boisé et que le colon doive en assurer le défrichement;
4) le droit à l'approvisionnement en eau;
5) l'inventaire du cheptel vif et mort, s'il est fourni par l'employeur en vue de l'exécution du travail;
6) les servitudes;
7) le genre d'exploitation ou de culture;
8) la proportion dans laquelle les récoltes seront partagées entre l'employeur et le colon.

Art. 474.—L'employeur sera tenu de notifier au colon, trois mois avant l'expiration de la durée du contrat, s'il entend mettre fin à celui-ci. A défaut de notification, il sera présumé que l'employeur désire renouveler le contrat et celui-ci restera en vigueur pendant une année encore. Le colon a l'obligation de donner le préavis à l'employeur.

Art. 475.—Si, à la date de la notification, des travaux ont été exécutés qui, du fait de la résolution du contrat, seraient à l'avantage exclusif de l'employeur, le colon aura droit au paiement de la valeur de ces travaux, majorée de 50%.

Art. 476.—Si, à la date de la résolution du contrat, des récoltes restent sur pied, le colon pourra, à son choix, soit obtenir la prolongation du contrat dans les mêmes conditions jusqu'à la récolte et le partage des produits, soit toucher 50% de la valeur probable de la partie des produits qui lui revient.

Art. 477.—Si le colon ou l'employeur contrevient aux stipulations du contrat ou n'exécute pas les obligations découlant du présent code la partie lésée pourra saisir l'inspecteur du Travail qui rendra la décision appropriée.

Nonobstant la disposition précédente, une action pourra être intentée devant le Tribunal de Travail, et dans ce cas, la décision de l'Inspecteur sera considérée simplement comme un avis.

Art. 478.—Le propriétaire sera tenu de prendre à sa charge le coût des améliorations qui seraient prévues par le contrat ou qu'il aurait expressément autorisées.

Art. 479.—L'acheteur d'un bien-fonds sera tenu de respecter les contrats de colonat partiaire. Le vendeur qui négligera de faire connaître à l'acheteur l'existence et les conditions de ces contrats se rendra coupable de fraude.

Art. 480.—Si l'employeur décède, ses héritiers lui succéderont dans tous ses droits et obligations.

Art. 481.—Le décès du colon n'autorise pas le propriétaire du bien-fonds à résilier le contrat, à moins que les héritiers du défunt ne refusent d'en poursuivre l'exécution.

Art. 482.—Si les héritiers ne désirent pas continuer le contrat, ils pourront y mettre fin et auront droit au paiement des améliorations, des travaux exécutés et des récoltes sur pied, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 483.—Le colon aura le droit de travailler également comme journalier sans perdre son caractère de colon.

Art. 484.—Si un colon partiaire a sous ses ordres, de façon permanente, plus de trois journaliers en sus des membres de sa famille, il ne sera plus considéré comme un ouvrier agricole, mais comme un associé du propriétaire et sera de ce fait soumis au droit commun.

Art. 485.—Les obligations de l'employeur envers le colon partiaire sont les suivantes:

1) les obligations générales qui incombent aux employeurs, dans la mesure ou elles sont applicables;
2) permettre au colon de faire paître son bétail dans les prairies naturelles de la propriété;
3) livrer en temps opportun le cheptel vif, les semences et les instruments de travail dont la fourniture lui incombe aux termes du contrat;
4) fournir en temps opportun l'eau nécessaire pour les cultures, compte tenu du temps, de la situation et des condi-

tions propres au terrain considéré, si pareille fourniture est prévue par le contrat.

Art. 486.—Indépendamment des obligations prévues par le contrat et des obligations auxquelles sont soumis les travailleurs en général dans la mesure où elles sont applicables, le colon partiaire est tenu :

1) de maintenir en bon état les prairies, bâtiments et clôtures du terrain faisant l'objet du bail;
2) de restituer à l'employeur les instruments, outils et animaux fournis pour l'exécution du travail.

Art. 487.—Les indemnités dues en cas de lésions professionnelles subies par les journaliers au service du colon devront être couvertes en commun par l'employeur et le colon, au prorata de la fraction des récoltes revenant à chacun aux termes du contrat.

TITRE VI

LOI No. 9.—DU CONTROLE DES ETABLISSEMENTS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

CHAPITRE I

DES DECLARATIONS DES ENTREPRISES

Art. 488.—Toute personne qui utilise les services d'un personnel salarié, dans une entreprise industrielle, agricole ou commerciale de quelque nature que ce soit, même quand l'établissement en question a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, laïque ou religieux doit en faire la déclaration à la Direction générale du Travail.

Art. 489.—A cet effet, des formules spéciales sont distribuées gratuitement par la Direction générale du Travail. Les dites formules dûment remplies et signées par le Chef d'entreprise devront être remises à la Direction générale du Travail dans un délai de huit jours à partir de l'ouverture de l'établissement.

Art. 490.—Une nouvelle déclaration doit être faite en outre :

1) Quand un établissement ayant cessé d'utiliser les services de salariés se propose de le faire à nouveau;
2) quand un établissement visé par la loi change d'exploitant;
3) quand un établissement disposant d'un personnel salarié change de siège ou quand il est l'objet d'extension ou de transformation entraînant une modification dans les indusdustries ou commerce exercés;
4) quand un établissement n'utilisant pas de force motrice ou d'outillage mécanique, se propose d'en utiliser.

Art. 491.—Les formules préparées par la Direction générale du Travail comportent les renseignements généraux sur la nature, le fonctionnement et les conditions de travail de l'entreprise

Art. 492.—Tout établissement industriel, agricole ou commercial doit tenir des registres où sont indiqués:

1) Les noms et prénoms, âge et lieux de résidence de chacun des membres du personnel qu'il emploie;

2) le numéro de sa carte d'identité;
3) sa qualification lorsqu'il s'agit d'un ouvrier qualifié;
4) la date de l'engagement et du préavis de congédiement, le motif du congédiement et la date du dernier jour de travail;
5) la nature du travail à accomplir et le salaire convenu;
6) la durée du travail de chaque jour et de chaque semaine et l'heure à laquelle le personnel commence et finit de travailler;
7) le nombre d'absences et leurs motifs.

Art. 493.—Celui qui néglige, dans le délai prescrit de se conformer aux dispositions de la présente loi concernant la déclaration obligatoire de son entreprise selon la formule précitée, sera puni d'une amende de 100 Gourdes à 500 Gourdes à prononcer par le Tribunal de Travail au profit du Service de l'Education Ouvrière, avec la contrainte par corps d'une durée de 3 à 6 mois de prison en cas de non paiement de l'amende. La valeur perçue sera versée à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 494.—Quiconque, intentionnellement ou de mauvaise foi, fait une fausse entrée dans un registre, ou un document que la présente loi prescrit, ou fait, ou signe une déclaration fausse, est passible d'une amende minimum de 500 à 1.000 Gourdes au maximum ou d'un emprisonnement n'excédant pas trois mois à défaut de l'amende prévu. La valeur perçue sera versée à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

CHAPITRE II

DE L'INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL

Art. 495.—L'Inspection générale du Travail est chargée:

1) d'assurer l'application des lois en vigueur concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession et de fournir, au besoin, des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dites lois;
2) de visiter les centres de travail et les lieux ou on peut supposer qu'il y a des personnes occupées gagnant un salaire;

3) de mener des enquêtes tendant à éclaircir les dénonciations sur l'inobservance des lois sur le travail et de rédiger des rapports à la suite des inspections effectuées;
4) de recueillir toutes données statistiques sur le travail au cours de leurs enquêtes ou visites d'inspection,

Art. 496.—Les Inspecteurs du Travail jouissent des garanties de stabilité propres à les préserver de toute influence extérieure et à assurer leur impartialité et leur indépendance.

Art. 497.—Les Inspecteurs munis de pièces justificatives de leurs fonctions, à savoir une Carte comportant une photographie d'identité et revêtue du sceau du Département ainsi que des signatures du Ministre du Travail et du Bien-Etre Social et du Chef de leur Service, ont les pouvoirs suivants:

1) de pénétrer librement et sans avertissement préalable à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, selon l'horaire des travaux dans tous les locaux des établissements sujets à contrôle et relevant de leur juridiction;
2) d'interroger soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur et le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des lois du travail;
3) de demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par les lois relatives aux conditions de travail, d'en vérifier la conformité avec les prescriptions légales, d'en prendre copie ou d'en établir des extraits;
4) d'exiger l'affichage des avis dont l'apposition peut être prévue par les lois du travail;
5) de prélever et d'emporter aux fins d'analyse, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées;
6) et en général de procéder à tous examens, contrôles et enquêtes nécessaires pour s'assurer de l'observance des lois sur le travail.

Art. 498.—Les Inspecteurs du Travail ne doivent jamais avoir aucun intérêt direct ou indirect dans les établissements placés sous leur contrôle.

Il leur est également interdit:

a) de révéler les secrets de fabrication ou de commerce et en général, les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
b) de mentionner des faits inexacts dans les procès-verbaux ou les rapports qu'ils établissent;

c) de divulguer la source des informations ou plaintes qui leur parviennent sur une infraction aux lois sur le travail;

Art. 499.—Les Inspecteurs peuvent organiser des conférences, instituer des commissions mixtes ou autres analogues, en vue de discuter avec les représentants des associations professionnelles des employeurs et des travailleurs, des questions concernant l'application des lois du travail ainsi que la sécurité et la santé des travailleurs.

Art. 500.—En vue d'assurer le maximum d'efficacité au contrôle de l'inspection, le nombre des Inspecteurs est fixé en tenant compte:

1) de l'importance de la tâche à accomplir:
2) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'Inspection;
3) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
4) de l'extension des attributions de l'Inspection quant au nombre et à la complexité des lois dont elle doit assurer l'application.

Art. 501.—Les établissements seront inspectés aussi souvent que nécessaire pour assurer une application effective de la législation du travail.

Art. 502.—Les procès-verbaux dressés par les Inspecteurs et les rapports établis par eux dans le cadre de leurs attributions sont crus jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux seront datés et mentionneront:

1) les noms, prénoms et demeure du ou des contrevenants;
2) la nature de la contravention relevée ainsi que toutes les circonstances qui l'ont accompagnée;
3) la référence aux articles ou paragraphes des lois, dispositions de lois, règlements sur le travail violés.

Art. 503.—En pénétrant au local d'un établissement pour une visite d'Inspection, l'Inspecteur doit immédiatement s'adresser avec courtoisie, à l'employeur ou à son représentant, lui présenter les pièces établissant ses titres et qualités et lui faire part de l'objet de sa visite.

Art. 504.—L'Employeur ou son représentant auquel l'Inspecteur se sera adressé devra fournir les renseignements devant lui permettre d'accomplir les devoirs de sa charge et de répondre clairement aux questions posées par ce dernier.

En cas d'obstruction faite à l'Inspecteur, celui-ci sans désemparer, en dressera procès-verbal et requerra immédiatement le Juge de Paix de faciliter l'exécution de sa tâche.

Le Juge de Paix sera tenu de déférer à cette réquisition.

Art. 505.—Le Service de l'Inspection du Travail pourra, au besoin, requérir l'assistance ou la collaboration du Corps des Officiers de Police Sanitaire ou de tous autres techniciens des Services Publics en vue de mesures à prendre, concernant l'hygiène des lieux de travail, la santé et la sécurité des travailleurs.

Art. 506.—Avant d'entrer en fonction, les Inspecteurs du Travail sur la réquisition du Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social prêtent, devant le Tribunal civil de leurs juridictions respectives, le serment suivant:

> «Je jure d'accomplir les devoirs de ma charge avec courage, impartialité et indépendance et de ne jamais révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont je peux avoir connaissance dans l'exercice de ma fonction».

Il en sera dressé procès-verbal dont copie sera adressée par le Doyen du Tribunal Civil à la Secrétairerie d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social.

Art. 507.—Les Inspecteurs du Travail interviennent dans les conflits de travail et toutes les difficultés surgissant entre employeur et travailleur ou entre employeurs ou entre travailleurs afin de les porter à les régler par la conciliation extra-judiciaire, et à défaut les transmettre par les soins du Service compétent du Département au Comité d'Arbitrage ou au Tribunal de Travail selon l'espèce.

Art. 508.—Le corps des Inspecteurs du Travail comportera obligatoirement un nombre déterminé d'Inspectrices qui seront spécialement chargées de contrôler les conditions de travail des femmes et des enfants.

Art. 509.—Le Service de l'Inspection générale doit présenter chaque année un rapport général notamment sur les matières suivantes:

a) Lois et règlements qui sont de la compétence de l'Inspection du Travail;

b) personnel de l'Inspection du Travail;

c) statistiques des établissements sujets à l'inspection et nombre de travailleurs occupés dans ces établissements;

d) statistiques des visites d'inspection;

e) statistiques des infractions et des sanctions;
f) statistiques des accidents du Travail
g) statistiques des maladies professionnelles.

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 510.—L'Inspecteur qui aura contrevenu aux dispositions des articles du présent titre sera passible d'une suspension de quinze jours à un mois, avec perte d'appointements et de la révocation en cas de récidive sans préjudice de toute responsabilité pénale ou civile qu'il pourrait encourir.

Art. 511.—Le refus d'obtempérer aux injonctions écrites d'un Inspecteur dans le cadre de ses attributions, les fausses déclarations intentionnellement faites à un Inspecteur dans l'exercice de ses fonctions seront punis d'une amende de Gdes. 200.00 à Gdes. 1.000.00 ou de l'emprisonnement de 15 jours à trois mois à prononcer par le Tribunal de Travail. Dans le cas d'injures, de menaces et de mauvais traitements à une amende de 500 à 2.000 gourdes ou à un emprisonnement de 6 mois à 1 an à prononcer par le Tribunal compétent conformément aux dispositions de l'Article 259 du présent Code.

En cas de récidive, les deux peines seront infligées aux coupables. La valeur perçue sera versée au compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education Ouvrière.

Les dispositions de la Section IV, paragraphe I et II de la loi No. 4 du Code Pénal, relative aux rebellions et outrages envers les dépositaires de l'autorité ou de la force publique seront également applicables en faveur de l'Inspecteur du Travail dans l'exercice de ses fonctions.

Art. 512.—Toute contravention aux lois sur le travail sera, sur procès-verbal de l'Inspecteur du Travail, jugée par le Tribunal de Travail, et le jugement prononcé sera exécutoire sur minute nonobstant appel, défense d'exécuter ou pourvoi en Cassation. Le Tribunal de Travail sera compétent pour statuer accessoirement sur toutes réclamations aux intérêts privés des parties.

L'exécution de toutes les condamnations pourra être poursuivie par la voie de la contrainte par corps conformément à l'Article 36 du Code Pénal.

Art. 513.—Les Inspecteurs qui négligeront de satisfaire aux prescriptions des articles 501 et 502 du présent Code seront passibles

d'une sanction qui ira, selon le cas, du simple blâme à l'amende de un à trois trentièmes et en cas de récidive, de suspension d'une semaine à un mois avec perte d'appointements, et même de la révocation.

CHAPITRE III

DES REGLEMENTS INTERIEURS DE TRAVAIL.

Art. 514.—Le règlement intérieur de travail est celui qu'élabore l'employeur en conformité des lois, des règlements pris pour leur exécution, des conventions collectives et des contrats en vigueur qui l'affectent, et qui a pour objet de préciser les conditions obligatoires auxquelles lui-même et ses travailleurs doivent se soumettre à l'occasion de l'exécution du travail ou de sa prestation effective.

Art. 515.—Tout employeur occupant de façon permanente dans son entreprise dix travailleurs ou davantage a l'obligation d'élaborer et de mettre en vigueur un règlement intérieur de travail.

Art. 516.—Tout règlement intérieur de travail doit être préalablement approuvé par l'Inspection générale du Travail; il doit être porté à la connaissance des travailleurs sous un préavis de quinze jours avant la date à laquelle il doit entrer en vigueur; il doit être écrit en français et imprimé en caractère facilement lisibles et constamment affiché en deux au moins des endroits les plus visibles du lieu de travail, ou, à défaut, remis en une brochure imprimée à tous les travailleurs de l'entreprise.

Les dispositions de l'alinéa précédent devront être également observées si l'employeur apporte au règlement intérieur de travail des modifications, ou s'il en abroge des dispositions.

Art. 517.—Le règlement intérieur de travail peut comprendre l'ensemble des règles techniques et administratives nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, les règles qui concernent l'hygiène et la sécurité dans le travail, ainsi que des indications en vue de prévenir la réalisation des risques professionnels et des instructions concernant les premiers soins à donner en cas d'accident, et, en général, toutes les autres règles qui seront jugées nécessaires. Ce règlement doit en outre stipuler:

a) Les heures d'entrée et de sortie des travailleurs, le temps destiné aux repas, et la ou les périodes de repos pendant la journée;
b) Le lieu et le moment auxquels doit commencer et se terminer la journée de travail;

c) Les divers types de salaires et les catégories de travail auxquels ils correspondent;
d) Le lieu, le jour et l'heure de la paie;
e) Les dispositions disciplinaires et les procédures de leur application. Il est entendu qu'il est interdit de déduire aucune somme du salaire des travailleurs à titre d'amende et que la suspension du travail sans jouissance du salaire, ne peut être décidée pour plus de huit jours, ni sans avoir entendu l'intéressé et les camarades cités par celui-ci;
f) La désignation des personnes de l'établissement auxquelles doivent être présentées les revendications d'amélioration ou les réclamations en général, ainsi que la manière de formuler les unes et les autres;
g) Les règles spéciales concernant les différentes catégories de travaux, compte tenu de l'âge et du sexe des travailleurs;
h) L'indication des travaux ayant un caractère occasionnel ou transitoire.

Art. 518.—Les règlements intérieurs feront parties intégrante du contrat individuel de travail de chacun des travailleurs de l'établissement sauf stipulations contraires, plus favorables pour le travailleur.

Art. 519.—Seront nulles et de nul effet les clauses du règlement tendant à rendre la situation des travailleurs, moins favorable que ne le prévoient les lois, contrats individuels, arrangements, conventions collectives ou sentences arbitrales, lesquelles remplaceront les dispositions du règlement intérieur dans la mesure où elles sont plus favorables aux travailleurs.

Art. 520.—Si le règlement intérieur de travail ne réunit pas les conditions légales ou contient des dispositions interdites, les travailleurs intéressés ou leurs représentants pourront demander son annulation ou sa rectification devant la Direction Générale du Travail.

TITRE VII

LOI No. 10 — DE LA SECURITE SOCIALE

CHAPITRE I

DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE DANS LE TRAVAIL

Art. 521.—Sont insalubres les travaux, les installations ou les industries dont la nature même peut donner naissance à des conditions susceptibles de menacer ou d'altérer la santé des travailleurs, soit du fait des matières employées, élaborées ou se dégageant, soit du fait des résidus solides, liquides ou gazeux.

Sont dangereux les travaux, les installations ou les industries qui portent atteinte ou peuvent porter atteinte de façon immédiate et grave à la vie des travailleurs, soit de par leur nature même, soit du fait des matières employées, élaborées ou produites, soit du fait des résidus, liquides ou gazeux soit encore du fait de l'emmagasinage de substances toxiques, corrosives, inflammables ou explosives, quelle que soit la forme de cet emmagasinage.

Des règlements spéciaux préparés par l'Inspection générale du travail détermineront quels travaux sont insalubres ou dangereux et dicteront toutes les mesures auxquelles pareilles formes d'activités doivent être assujetties.

Art. 522.—Toutes mesures appropriées doivent être prises par l'employeur en accord avec l'Inspection générale du Travail pour que les conditions générales prévalant sur les lieux de travail permettent d'assurer une protection suffisante de la santé des travailleurs et notamment pour que:

1) Les déchets et débris ne s'accumulent pas au point de constituer un risque pour la santé;
2) La superficie et la hauteur des locaux de travail soient suffisantes pour éviter que les travailleurs ne s'y trouvent en surnombre et pour prévenir tout encombrement par les machines, matériaux ou produits;
3) Un éclairage adéquat et adapté aux besoins, naturel ou artificiel, ou les deux à la fois, soit assuré;

4) Des conditions atmosphériques convenables soient assurées en vue d'éviter l'insuffisance de l'approvisionnement en air et de la circulation de l'air, la viciation de l'air ainsi que, dans la mesure ou cela est possible, une humidité excessive, une chaleur ou un froid excessifs et des odeurs désagréables;
5) Des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes;
6) Lorsque les travailleurs doivent changer de vêtements au début et à la fin du travail, des vestiaires ou d'autres installations convenables soient mis à leur disposition;
7) Lorsqu'il est interdit aux travailleurs de consommer des aliments ou des boissons sur les lieux de travail, des locaux convenables soient mis à leur disposition pour qu'ils y prennent leurs repas à moins que des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs;
8) Les bruits et les vibrations nuisibles à la santé des travailleurs soient éliminés ou réduits autant que possible;
9) Les substances dangereuses soient entreposées en toute sécurité.

Art. 523.—Lorsque les risques spéciaux du travail exigent l'utilisation de vêtements ou d'équipement de protection, ceux-ci doivent être fournis, nettoyés et entretenus par l'employeur sans frais aucun pour le travailleur qui les utilise.

Art. 524.—Toutes les fois que cela sera nécessaire, l'employeur doit mettre à la disposition des ouvriers un nombre suffisant de masques pour la protection des organes respiratoires, de lunettes de protection et de ceintures de sûreté de modèles appropriés, et tout autre équipement nécessaire à leur sécurité. Les travailleurs sont tenus d'utiliser l'équipement ainsi mis à leur disposition et les employeurs doivent veiller à ce que cet équipement soit judicieusement utilisé par les intéressés.

Art. 525.—Tout travailleur employé dans un établissement de travail doit immédiatement remédier ou signaler à l'employeur ou à son représentant toute défectuosité qu'il pourrait découvrir dans l'installation ou les appareils ou toute faute de personne susceptible de provoquer un accident.

Art. 526.—Nul ne doit déranger, déplacer, enlever, endommager ou détruire les installations et les dispositifs de sécurité prescrits

par les règlements de sécurité en vigueur sans en avoir reçu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant.

Art. 527.—Les échafaudages d'une hauteur supérieure à 3 mètres dans les maisons en construction ou en réparation ou dans des travaux analogues seront munis de chaque côté d'un garde-fou d'au moins 0,90 mètre de hauteur.

Art. 528.—Le nettoyage de machines en marche est interdit. S'il s'agit d'autres mécanismes dangereux, les mesures de sécurité jugées nécessaires seront adoptées dans chaque cas.

Art. 529.—Pour la construction ou le nettoyage d'égouts, de fosses d'aisances, etc... ou l'exécution de tout travail à l'intérieur de ceux-ci, il y aura lieu d'assurer préalablement une aération efficace.

Art. 530.—Les ouvriers qui exécutent des travaux dangereux et, en général tous ceux qui conduisent des machines, devront porter des vêtements appropriés.

Art. 531.—Avant de faire usage d'une machine, le travailleur qui la conduit devra s'assurer que son fonctionnement ne présente aucun danger et, s'il y a un danger quelconque, il en avisera immédiatement l'employeur afin que celui-ci puisse faire procéder aux modifications ou réparations nécessaires pour mettre la machine en parfait état de marche.

Si l'employeur néglige de remplir cette obligation, le travailleur en informera l'autorité du travail ou de police la plus proche, laquelle suspendra l'usage de cette machine et en avisera la Direction Générale du Travail. Si la machine est mise en parfait état de marche avant que la Direction Générale du Travail ait pris les décisions opportunes, l'employeur en avisera l'autorité ayant ordonné la suspension de l'usage de la machine, et cette autorité, après s'être assurée que le fonctionnement de la machine ne présente aucun danger, autorisera sa remise en service. Acte sera dressé tant de l'ordre de suspension que de celui de remise en service, sous la responsabilité de l'autorité dont émane la notification. L'acte sera signé par la dite autorité et par l'employeur et, si celui-ci ne peut ou ne veut pas signer, un témoin se substituera à lui.

Art. 532.—Avant la mise en marche d'une machine, les ouvriers seront avertis par un signal convenu par avance et connu de tous.

Art. 533.—Les travailleurs utilisant l'électricité seront avertis des dangers auxquels ils sont exposés et munis d'isolateurs et d'autres moyens de protection.

Art. 534.—La Direction Générale du Travail édictera les règlements appropriés déterminant les moyens mécaniques de prévention des accidents de travail à utiliser dans les différentes branches d'activités.

Entre temps, elle exigera que les fabriques, ateliers ou laboratoires mettent en œuvre les mesures préventives qu'ils jugeront nécessaires en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Art. 535.—L'employeur sera tenu de réintégrer dans la même occupation le travailleur qui a cessé de la remplir parce qu'il a été victime d'un risque professionnel, à condition qu'il n'ait pas bénéficié d'une réparation au titre d'une invalidité absolue et permanente et qu'il ne se soit pas écoulé une année depuis la date à laquelle il a été atteint d'incapacité de travail.

Art. 536.—Si le travailleur ne peut exécuter son travail antérieur, mais peut en exécuter un autre, l'employeur devra l'affecter à tel travail, en tant qu'il est possible, et pourra à cette fin procéder aux mutations nécessaires dans son personnel.

Art. 537.—Dans les cas où il est tenu de reprendre un travailleur dans son occupation primitive l'employeur pourra congédier, moyennant préavis, le travailleur remplaçant, sans que celui-ci ait droit à aucune indemnité.

Art. 538.—L'introduction et l'usage de boissons alcooliques ou de stupéfiants dans les lieux de travail sont absolument interdits.

Art. 539.—Le poids de sacs contenant tout genre de produits ou matières destinés à être transportés par une seule personne ne devra pas dépasser 80 kilos. Pour ces travaux, il sera tenu compte des facteurs tels que l'âge, le sexe et l'état physique du travailleur.

Le déplacement d'objets d'un poids supérieur devra s'effectuer par des moyens mécaniques.

Art. 540.—Tous les travailleurs s'occupant de la manipulation, de la fabrication ou de la vente au détail de produits alimentaires destinés à la consommation publique doivent se munir chaque mois d'un certificat médical établissant qu'ils ne souffrent pas de maladies infectieuses ou contagieuses ou de nature à les rendre inaptes à l'accomplissement de leur tâche. Aucun frais ne sera perçu par les médecins employés par l'Etat chargés de délivrer ce certificat.

CHAPITRE II

DU BIEN-ETRE SOCIAL

Art. 541.—Il est interdit aux employeurs des entreprises industrielles ou commerciales d'autoriser leurs travailleurs à dormir ou manger dans les lieux mêmes où s'effectue le travail. Les emplo-

yeurs doivent aménager des locaux spéciaux, tant pour le sommeil que pour les repas.

Art. 542.—Des cantines servant des repas appropriés et là où cela n'est pas possible des réfectoires doivent être installés et doivent fonctionner dans les entreprises où à proximité de celles-ci lorsque cela est souhaitable, compte tenu du nombre de travailleurs employés par l'entreprise, de la demande dont ces cantines font l'objet et de leurs chances d'utilisation, de l'absence d'autres services appropriés pour l'obtention de repas et de toutes autres circonstances particulières.

Il est permis la création de cantines communes à plusieurs entreprises pour autant que cela est approprié.

Art. 543.—Dans les entreprises où il n'existe pas d'autres facilités pour les travailleurs qui ont besoin d'un repos momentané pendant les heures de travail une salle de repos doit être installée dans un endroit convenable, compte tenu de la nature du travail et de toutes autres conditions et circonstances s'y rapportant. En particulier des salles de repos doivent être installées pour répondre aux besoins des travailleuses, des travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou à des travaux spéciaux exigeant un repos momentané pendant les heures de travail, et des travailleurs en équipes pendant les pauses.

Art. 544.—Des mesures appropriées doivent être prises en vue d'encourager à l'intérieur ou à proximité de l'entreprise, l'organisation de moyens de récréation pour les travailleurs qui y sont employés, dans les cas où de tels moyens ne sont pas déjà mis à leur disposition par des institutions spéciales ou par la collectivité, et lorsque les représentants des travailleurs intéressés signalent un besoin réel de ces moyens.

Art. 545.—Dans les localités où il n'existe pas de services suffisants pour l'achat de denrées alimentaires, de rafraîchissements et de repas appropriés, des mesures doivent être prises pour mettre de tels services à la disposition des travailleurs.

Les travailleurs ne doivent en aucun cas être obligés d'utiliser les services d'alimentation mis à leur disposition. Ces services devront fonctionner sans bénéfice aucun pour l'employeur.

Art. 546.—Les magasins, boutiques, pharmacies, fabriques, ateliers et autres établissements du commerce et de l'industrie doivent mettre à la disposition de leurs employés et ouvriers un nombre suffisant de sièges pour qu'ils puissent s'asseoir chaque fois que l'exécution de leur travail le permet.

Art.547.—Dans les établissements de commerce, les sièges doivent être placés en retrait des étalages et des vitrines, que ceux-ci aient un caractère permanent ou provisoire, étant entendu que cette disposition n'est pas applicable aux sièges mis à la disposition du public.

Art. 548.—Dans les établissements industriels, l'employé ou ouvrier doit exécuter son travail, si la nature de celui-ci le lui permet, en position assise et l'employeur doit mettre des sièges à la disposition des membres de son personnel pour qu'ils s'acquittent de leurs tâches dans des conditions de moindre fatigue.

Art. 549.—Toute entreprise établie dans le ou les secteurs industriels d'une ville ou en dehors de ses limites devra assurer à ses frais le transport des travailleurs dans des conditions décentes.

Art. 550.—Toute entreprise établie en dehors d'une ville à une distance éloignée et, lorsque de ce fait le transport quotidien des salariés s'avère difficile, devra assurer gratuitement à son personnel des logements décents.

Art. 551.—Tous les établissements industriels doivent être pourvus d'un équipement adéquat pour l'extinction des incendies, des personnes entraînées à l'usage correct de cet équipement doivent être présentes durant toutes les périodes de travail.

Art. 552.—Chaque usine, chaque atelier doit disposer d'un nombre suffisant de water-closets, de cabinets à chasse-d'eau, ou fosses d'aisance établis séparément pour chaque sexe.

Art. 553.—Le nombre des cabinets d'aisance doit être de un au moins par vingt-cinq personnes du sexe masculin et de un au moins par quinze personnes du sexe féminin, occupés au travail simultanément.

Art. 554.—Des récipients à déchets et disposant d'un couvercle doivent être installés dans tous les lieux d'aisance réservés aux femmes.

Art. 555.—Les lieux d'aisance ne doivent pas communiquer directement avec les locaux de travail proprement dits.

Art. 556.—Tous les établissements industriels doivent disposer d'installations suffisantes permettant au personnel d'assurer son hygiène corporelle.

Art. 557.—Ces installations doivent être:

a) séparées des lieux de travail;
b) placées commodément pour les employés auxquels elles sont destinées;
c) maintenues dans de bonnes conditions d'hygiène.

Art. 558.—Les établissements où les travailleurs ont la peau souillée par des substances toxiques, infectieuses ou irritantes, ou par de l'huile, de la graisse ou encore de la poussière doivent mettre à la disposition de leur personnel au moins un bain-douche alimenté en eau chaude et en eau froide, avec mélangeur, pour six employés ou fraction de six employés cessant simultanément le travail.

Art. 559.—Les installations de bains-douches doivent être soigneusement nettoyées et désinfectées au moins une fois par jour, alimentées en eau de manière suffisante et maintenues en bon état de fonctionnement.

CHAPITRE III

DU SERVICE MEDICAL

Art. 560.—Les employeurs des entreprises agricoles, commerciales, industrielles et de toutes entreprises de quelque nature que ce soit occupant au moins 20 salariés devront s'assurer le service d'un ou de plusieurs médecins, dont le rôle consistera à éviter toute altération de la santé des travailleurs, les risques de contagion, à maintenir des conditions d'hygiène du travail ou à apporter les premiers soins en cas d'urgence.

Ces médecins seront assistés d'une ou de plusieurs infirmières suivant l'importance de l'entreprise.

Art. 561.—Les médecins fourniront leurs services à l'entreprise de la manière suivante:

Une fois par semaine pour une entreprise occupant au moins 20 salariés.

Deux fois par semaine pour une entreprise occupant au moins 100 salariés.

Trois fois par semaine pour une entreprise occupant au moins 200 salariés.

Les entreprises occupant plus de 200 salariés auront un service médical permanent comportant au moins un dispensaire.

Art. 563.—Les entreprises visées dans le présent chapitre devront s'assurer à temps complet les services d'infirmières diplômées, à raison de

1) pour les entreprises industrielles, commerciales et agricoles: Une infirmière pour chaque établissement occupant 50 à 200 salariés.

Deux infirmières pour chaque établissement occupant 200 à 500 salariés.

Au dessus de 500 salariés, une infirmière supplémentaire par tranche de 200 salariés.

Art. 563.—Une trousse de premiers soins comportant un matériel médical et pharmaceutique suffisant devra exister dans chaque établissement et être placée en évidence dans un endroit facilement accessible.

CHAPITRE IV

DE LA CARTE DE SANTE

Art. 564.—Tous les salariés dont l'emploi présente un caractère permanent doivent dans les 3 mois de leur embauchage être munis d'une carte de Santé.

La carte de Santé mentionnera notamment les résultats des examens suivants: Rayon X pulmonaire, Kahn et Selles.

Elle est exclusivement à la charge de l'employeur et sera renouvelée chaque année.

Art. 565.—La carte de Santé sera conservée pendant toute la durée de l'emploi du Salarié, par l'employeur qui devra la présenter à première réquisition aux inspecteurs du Département du Travail et du Bien-Etre Social ou à tout employé qualifié de la Santé Publique aux fins de contrôle.

DISPOSITION GENERALE

Art. 566.—Tout employeur qui contreviendra aux dispositions du présent titre sera passible d'une amende de 200 à 2.000 gourdes ou d'un emprisonnement de 15 jours à trois mois à prononcer par le Tribunal de Travail et à verser à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme d'Education ouvrière.

En cas de récidive, la peine sera doublée.

CHAPITRE V

DES ASSURANCES SOCIALES

Art. 567.— Aux effets de la présente loi, les termes et expressions suivants sont employés dans le sens ci-après indiqué savoir:

a) Le terme «Employeur» désigne la personne physique ou morale qui, dans l'exercice d'une activité quelconque, utilise moyennant une rétribution, les services d'une autre personne en vertu d'un contrat de travail exprès ou tacite;

L'Etat, les Communes et les autres Organisations publiques seront considérés comme employeur par rapport à leurs salariés.

L'Entrepreneur est considéré comme employeur et répond solidairement avec l'employeur principal des obligations de la loi.

b) L'expression «Accident de travail» désigne toute lésion corporelle survenue par le fait ou à l'occasion du travail. Est également considéré comme accident de travail l'accident survenu aux travailleurs pendant le trajet de la résidence au lieu de travail et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de leur emploi.

c) L'expression «assistance médicale» désigne: a) tous les soins jugés nécessaires qui devront être fournis, selon le cas par les médecins, dentistes, infirmières, y compris les interventions chirurgicales et l'hospitalisation dans les cas d'extrême urgence, ou sur demande expresse du médecin traitant; b) les médicaments, les appareils de prothèse, d'orthopédie et tous autres accessoires tels que lunettes, etc...

d) L'expression «Salaire de base» désigne le salaire perçu par l'employé ou travailleur à l'exclusion des prestations servies pour les heures supplémentaires. S'il s'agit d'un employé ou travailleur payé à la pièce, le salaire de base sera considéré comme la moyenne du salaire payé durant les trois mois précédant l'accident ou la maladie, ou bien durant les jours de travail déjà fournis au cas ou la durée du travail est inférieure à trois mois.

e) L'expression «incapacité de travail» désigne l'impossibilité pour un employé ou un travailleur de continuer la prestation de ses services par suite de maladie ou d'accident de travail entraînant une incapacité de gain.

L'incapacité de travail peut être temporaire ou permanente.

L'incapacité permanente peut être partielle ou totale.

f) Le terme «dépendants» désigne: 1) la femme légitime de l'assuré ou la concubine qui vit maritalement avec lui depuis au moins une année, à condition que l'un et l'autre soient pendant leur vie commune, libres de tout lien du mariage; 2) les enfants légitimes ou naturels reconnus de

l'assuré âgés de moins de 16 ans ainsi que ceux de son épouse, si ces derniers vivent dans la maison et sont orphelins de père; 3) les enfants de moins de 16 ans qui vivent dans la maison et sont à la charge exclusive de l'assuré, si leurs père et mère sont décédés ou se trouvent dans l'incapacité physique ou mentale de travailler.

CHAMP D'APPLICATION

Art. 568.—L'Assurance Sociale telle qu'elle est organisée par la présente loi couvre les risques de maladie, de maternité et d'accidents du travail.

Toutefois, la Direction Générale est autorisée, sur avis favorable du Conseil d'administration et après approbation du Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social, à introduire l'assurance obligatoire par étapes en tenant compte :

1) de la posibilité d'enregistrer les employeurs, les travailleurs et leurs dépendants auxquels s'applique l'assurance;
2) de la possibilité de percevoir les cotisations;
3) de la possibilité de donner efficacement les services et les prestations prévus par la présente loi.

Art. 569.—Seront assujettis à l'assurance:

1) Les fonctionnaires de l'Etat et des Administrations contrôlées par l'Etat (Commune, Banques, etc...)
2) Les employés, travailleurs, journaliers des entreprises agricoles, industrielles et commerciales et en général tout travailleur manuel ou intellectuel, qui prête, moyennant une rétribution, ses services à un employeur en vertu d'un contrat de travail exprès ou tacite.
3) Les professeurs et surveillants des établissements d'enseignement privé.
4) Le personnel domestique rémunéré en nature ou en espèces.

Art. 570.—Seront exempts de toute assurance ayant un caractère obligatoire :

1) Le mari ou la femme qui travaille exclusivement pour le compte de son conjoint et les enfants de moins de 18 ans qui travaillent pour le compte de leur père et mère et à leur domicile sans recevoir un salaire en espèces déterminé d'avance;
2) les militaires en activité de service;
3) les éclésiastiques exerçant le sacerdoce.

Art. 571.—L'IDASH pourra néanmoins étendre l'assurance accident de travail, maladie-maternité aux personnes indiquées aux paragraphes 2 et 3 de l'article précédent, et à toutes autres personnes non assujetties obligatoirement à l'assurance, et à leurs dépendants sur la base d'un contrat qui assure des cotisations suffisantes pour couvrir le service des prestations et les frais d'administration découlant de l'exécution de ce contrat.

ASSURANCE ACCIDENT DE TRAVAIL

Art. 572.—L'assurance contre les accidents de travail tels qu'ils sont définis au paragraphe b) de l'article 567 du présent titre, sera dans la mesure du possible administrée par l'IDASH en étroite coordination avec l'assurance-maladie et l'assurance-maternité, mais aura sa comptabilité séparée et ses ressources propres.

Art. 573.—Ne seront pas considérés comme accidents de travail, et ne donneront par conséquent lieu à aucune prestation:

1) Les accidents survenus à un travailleur qui se trouve, en état d'ivresse.
2) Les accidents que la victime a provoqués intentionnellement.
3) Les accidents résultant d'un délit punissable, une tentative de suicide, ou d'une rixe à laquelle la victime aurait participé volontairement.

L'état d'ivresse, ainsi que la provocation intentionnelle et la participation volontaire prévus aux alinéas 1, 2 et 3 du présent article ne seront jamais présumés et devront être clairement établis.

Art. 574.—L'assurance contre les accidents de travail s'étend à tous les employés et travailleurs visés à l'art. 569 du présent titre et non compris dans les exemptions prévues à l'art. 570 sans aucune distinction basée sur le montant du salaire. Elle est exclusivement à la charge de l'employeur.

Art. 575.—Le montant de la cotisation des employeurs pour l'assurance accident de travail sera de:

a) 2% pour les entreprises commerciales;
b) 3% pour les entreprises agricoles, industrielles, de construction, et pour les agences de lignes de Navigation;
c) 6% pour les entreprises minières;

du montant total des salariés payés à quelque titre que ce soit. Toutefois les taux de cotisation pourront être augmentés par Arrêté du Président de la République, compte

tenu des risques inhérents aux entreprises considérées sur rapport motivé du Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social.

Art. 576.—En cas d'accidents de travail, les assurés auront droit à l'assistance médicale définie à l'art. 567 c) ci-dessus.

L'assistance médicale ne prendra fin qu'avec le rétablissement complet de l'assuré, ou, lorsqu'il est reconnu que les soins médicaux ne peuvent point contribuer à ce rétablissement, avec la stabilisation de la lésion.

Art. 577.—Lorsque l'accident de travail entraîne une incapacité de travail, l'assuré qui en est victime aura droit, en plus de l'assistance médicale à une indemnité journalière dès la 4ème journée après l'accident et pendant toute la durée de l'incapacité, excepté pour tous les jours durant lesquels il reçoit son salaire, conformément aux dispositions légales sur les congés payés. Les trois premiers jours d'incapacité sont à la charge de l'employeur.

Un supplément d'indemnisation sera alloué aux victimes d'accident atteintes d'incapacité nécessitant l'assistance constante d'une autre personne. Les victimes d'accidents de travail auront droit à la fourniture et au renouvellement normal par l'IDASH des appareils de prothèse et d'orthopédie dont l'usage sera reconnu nécessaire, sauf dans le cas où la victime de l'accident aurait reçu à cette fin une indemnité supplémentaire déterminée au moment de la fixation ou de la revision du montant de la réparation et représentant le coût probable de la fourniture et du renouvellement de ces appareils. En ce qui concerne le renouvellement des appareils, l'IDASH exercera les mesures de contrôle nécessaires, soit pour éviter les abus, soit pour garantir l'affectation des indemnités supplémentaires.

Art. 578.—Tous les accidents de travail occasionnant une incapacité d'une journée ou plus devront être déclarés à l'IDASH d'après la procédure prescrite par l'IDASH. Les employeurs soumettront en outre mensuellement à l'Institut la liste de tous les accidents survenus dans leurs établissements, dans la forme qui sera prévue à cet effet.

L'employeur devra aider l'employé ou travailleur victime d'accident dans l'accomplissement des formalités requises pour l'obtention de prestations en nature et en espèces.

L'employeur est obligé de réembaucher le travailleur accidenté si celui-ci en formule la demande dans les quinze jours suivant la fin de son traitement et dans les six mois suivant la date de l'acci-

dent pourvu que la fonction qu'il occupait existe au moment de la présentation de la demande et que le travailleur soit dans l'état physique et mental requis pour la réoccuper. La fonction sera considérée comme existante même si elle est occupée par un autre travailleur. Un certificat d'aptitude au travail sera délivré par la commission d'invalidité.

Art. 579.—L'idemnité prévue à l'art. 577 sera égale aux 2/3 du salaire de base de l'assuré pour chaque jour ouvrable. Toutefois cette indemnité ne pourra en aucun cas être supérieure à G. 1.000 par mois ni être inférieure à G. 70 par mois.

Si l'incapacité de travail est permanente, partielle, l'assuré aura droit à une rente mensuelle dont le montant sera proportionnel au degré d'incapacité.

Art. 580.—Le degré d'incapacité sera établi en tenant compte de la nature et de la gravité de l'accident, de la profession et de l'âge de la victime. L'IDASH pourra adopter plusieurs barèmes d'après différentes classes de profession, avec les différentes lésions et les degrés d'incapacité y afférents.

Ces barèmes seront revisés périodiquement à la lumière de l'expérience acquise.

Art. 581.—Les rentes seront payées par l'IDASH de la même manière que les salaires et le bénéficiaire devra se soumettre à la demande de l'IDASH à des revisions périodiques de son invalidité, sous peine de perdre le bénéfice des prestations qui lui sont allouées.

Art. 582.—L'IDASH pourra, dans le cas des incapacités de 35% et plus, remplacer également le service de la rente par une indemnité sous forme de capital. Toutefois, cette forme d'indemnisation ne pourra être appliquée aux accidentés qu'après la stabilisation de l'incapacité et lorsque la garantie d'un emploi judicieux du capital sera fournie aux autorités compétentes.

Art. 583.—Lorsque l'incapacité ne dépasse pas 10%, L'IDASH pourra convertir la rente en capital dans un délai maximum d'un an après des révisions trimestrielles par la Commission d'invalidité. Ce délai sera de trois ans pour les incapacités allant de 11 à 35% et de 5 ans pour les incapacités supérieures à 35% après des revisions semestrielles.

Art. 584.—Lorsque l'accident de travail entraîne le décès de l'assuré, les prestations suivantes seront accordées:

1) une indemnité funéraire d'un montant équivalent à un mois de salaire de base ou au salaire de base des quatre dernières semaines aux ayants droit de l'assuré;

2) Une rente de base équivalant à 50% de la rente à laquelle l'assuré aurait droit en cas d'incapacité permanente totale à la veuve de l'assuré.

3) à défaut d'épouse légitime, 40% de la rente à la femme qui a vécu maritalement avec l'assuré pendant l'année qui a précédé immédiatement sa mort, à condition que l'un et l'autre aient été, durant leur vie en commun, libres de tout lien du mariage;

4) une rente équivalant à 30% de la rente à laquelle aurait droit l'assuré en cas d'incapacité permanente totale à chacun des enfants légitimes ou naturels reconnus s'ils sont âgés de moins de 21 ans.

5) Une rente équivalant à 40% de la rente à laquelle l'assuré aurait droit en cas d'incapacité permanente totale aux ascendants de l'assuré, si ce dernier n'a pas laissé d'enfants, et s'il est prouvé que les ascendants étaient à la charge de l'assuré au moment de l'accident.

Art. 585.—Les rentes aux orphelins seules ou avec celles de la veuve ou concubine ne devront pas dépasser 80% de la rente à laquelle l'assuré aurait droit en cas d'incapacité permanente totale.

Art. 586.—La femme mariée ou non, qui jouit de la rente prévue à l'art. 584 perdra tout droit à cette rente si elle contracte mariage ou vit publiquement en concubinage.

Art. 587.—Le mari veuf peut avoir droit à la rente prévue au paragraphe 2 de l'art. 584, s'il est atteint d'incapacité de travail, et s'il est prouvé qu'au moment du décès de sa femme il était à la charge de cette dernière.

Art. 588.—L'employeur qui aura assuré les travailleurs qu'il occupe en application des règlements de la présente loi, sera dégagé des obligations qu'il encourt en cas d'accidents de travail, à l'exception de celles prévues dans cette loi, et celles relatives au congé maladie en ce qui concerne la réparation de ces accidents.

Art. 589.—S'il était prouvé que l'employeur a provoqué personnellement l'accident ou qu'il en a été la cause par une faute grave ou une négligence évidente, l'IDASH pourra exiger qu'il rembourse intégralement les prestations servies et les dépenses en espèces et en nature effectuées en vue de réparer cet accident.

Art. 590.—Quand un assuré subira, au cours de son travail, un accident dans des circonstances telles qu'il en résultera un droit d'action contre une personne autre que son employeur, l'IDASH

sera de plein droit subrogé aux droits de la victime ou de ses dépendants ou héritiers dans l'exercice de ce droit d'action.

Cette subrogation ne libère point l'IDASH des obligations mises à sa charge par la présente loi. Le montant de la réparation obtenue contre le tiers responsable, sera, déduction faite des réparations accordées par l'IDASH et des frais de justice, versé à l'assuré ou à ses ayants droit.

Art. 591.—Les employés et travailleurs de l'Etat ou autres, victimes d'un accident de travail, n'auront pas droit aux prestations pécuniaires de l'assurance aussi longtemps qu'ils exerceront un travail salarié.

ASSURANCE MALADIE ET ASSURANCE MATERNITE

Art. 592.—L'Assurance maladie et maternité sera, dans la mesure du possible, administrée en étroite coordination avec l'assurance accident de travail, mais aura sa comptabilité séparée et ses ressources propres.

Art. 593.—Seront obligatoirement assujetties à l'assurance maladie et maternité les personnes désignées à l'art. 569 ci-dessus, sous réserve des dispositions de l'art. 568 et non comprises, dans les exemptions prévues à l'art. 570 quand leurs salaires de base calculés par mois, ne dépassent pas G. 500.00.

Art. 594.—Le taux de la cotisation pour l'assurance maladie et maternité, est fixé à 4% du salaire de base de l'assuré, la moitié de ce montant étant à la charge de l'employeur.

Cependant, si le salaire de base de l'assuré, calculé par mois, est inférieur à G. 110.00, la cotisation sera entièrement à la charge de l'employeur. Si, tout en étant supérieur à G. 110.00, ce salaire de base n'atteint pas G. 150.00, les 3/4 de la cotisation seront supportés par l'employeur.

L'IDASH est autorisé moyennant approbation du Conseil et agrément du Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social, à réduire équitablement le taux des contributions en proportion des prestations allouées en exécution des dispositions de l'art. 568 ci-dessus.

Art. 595.—Lorsque l'assurance s'étend aux dépendants des assurés, ceux-ci paieront une cotisation supplémentaire égale à 3% de leurs salaires. Le montant de cette cotisation est entièrement à leur charge.

Les règlements de l'IDASH détermineront les conditions et modalités d'inscription des dépendants ainsi que les mesures nécessaires pour empêcher des abus.

Art. 596.—Le défaut de paiement de cette cotisation pendant deux mois consécutifs ou trois mois non consécutifs privera les dépendants de tout droit aux bénéfices de l'assurance.

Art. 597.—Les employeurs, après s'être inscrits et avoir régulièrement inscrit leurs travailleurs assujettis à l'assurance obligatoire dans la forme et les délais prescrits par les règlements de l'IDASH, paieront leurs cotisations à cette institution soit au moyen de timbres spéciaux d'assurances qui seront apposés dans les livrets individuels d'assurances, soit en espèces, en présentant dans ce dernier cas leurs livres de paye, soit selon toute autre procédure convenue entre le Directeur et l'employeur moyennant approbation du Conseil d'Administration.

Art. 598.—Il ne sera pas nécessaire d'inscrire un assuré obligatoire qui entre au service d'un nouvel employeur si son précédent employeur avait procédé à l'inscription et si l'assuré en justifie soit par la présentation de son livret d'assurance, soit de toute autre manière prescrite par l'IDASH. Le nouvel employeur dans ce cas notifiera à l'IDASH les noms et prénoms de l'assuré et le No. de son livret d'assurances ou de sa carte d'identité.

Art. 599.—L'employeur sera responsable du versement des cotisations dues par les travailleurs. En vue de se conformer à cette disposition, il est autorisé en effectuant le paiement des salaires, à déduire les quote-parts à la charge des assurés. Faute par lui de le faire en temps opportun, l'employeur ne pourra déduire à la fois plus de trois cotisations dues, les autres restant à sa charge.

Art. 600.—En cas de maladie, l'assuré aura droit à l'assistance définie à l'art 567 paragraphe c) de la présente loi et à des indemnités en espèces. Les règlements intérieurs de l'IDASH détermineront les mesures appropriées pour éviter les abus.

Art. 601.—Les dépendants des assurés qui auront versé la cotisation prévue à l'article 595 de la présente loi auront également droit à l'assistance médicale, pourvu qu'ils aient été inscrits conformément aux règlements prescrits par l'IDASH à cet effet.

Art. 602.—L'assistance médicale sera accordée, dès les premiers jours de la maladie, pendant une durée maximum de 27 semaines aux assurés qui se trouvent dans les conditions prévues à l'art. 604, 2ème alinéa de la présente loi, et de 13 semaines à leurs dépendants.

Toutefois, l'IDASH pourra prolonger cette durée jusqu'à une année dans des cas spéciaux tels que convalescence très prolongée.

L'hospitalisation dans les cas où elle est accordée ne devra pas excéder 30 jours dans une année. Cependant, cette période pourra être prolongée dans certains cas spéciaux déterminés par l'IDASH, dans la mesure des possibilités de cet Organisme et des facilités dont il dispose.

Les soins médicaux, médicaments, inclus dans l'assistance médicale pourront être limités par l'IDASH à ceux qui sont nécessaires à la prévention et au traitement des maladies.

Art. 603.—Les assurés recevront les soins médicaux autant que possible dans les dispensaires spéciaux de l'IDASH. Ceux dont l'état requiert l'hospitalisation seront placés dans les salles semi-privées des hôpitaux publics ou dans les hôpitaux privés avec lesquels l'IDASH aura conclu un contrat pour ce service puis dans les propres hôpitaux de l'IDASH.

Les assurés qui désirent être hospitalisés dans les salles privées devront payer eux-mêmes la différence des tarifs d'hospitalisation entre la salle privée et la salle semi-privée.

Art. 604.—En cas de maladie entraînant une incapacité de travail, l'assuré aura droit à une allocation pécuniaire égale à 50% de son salaire de base pour chaque jour ouvrable, sans que cette allocation puisse en aucune façon être inférieure à G. 55.00 par mois.

Pour avoir droit à cette allocation l'assuré doit avoir été inscrit régulièrement et avoir versé la contribution d'assurance.

L'allocation sera également due dans les cas où l'assuré a payé sa contribution durant 26 semaines ou 6 mois au cours des 12 mois précédant sa demande.

L'assuré aura droit à l'allocation à partir du 4ème. jour de l'incapacité et pendant toute la durée de l'incapacité, sans que cette durée puisse excéder 26 semaines dans une même année. L'IDASH pourra à la lumière de l'expérience acquise durant les deux premières années de son fonctionnement augmenter le taux de l'allocation jusqu'à 66% à partir de la troisième année.

Il pourra également réduire jusqu'à 2 jours la période d'attente et augmenter jusqu'à 52 semaines la période durant laquelle les prestations pécuniaires seront fournies.

Art. 605.—Il ne sera imposé un nouveau délai de carence en cas de rechute. Sera considérée comme rechute toute maladie qui se déclare dans les 30 jours après la fin de l'incapacité.

Art. 606.—Pour être admis à bénéficier de l'allocation pécuniaire, l'assuré doit présenter un certificat médical dans la forme qui sera arrêtée par l'IDASH.

Il doit également s'engager à se conformer aux prescriptions du médecin traitant.

Art. 607.—L'assuré sera frappé d'une suspension de l'allocation pécuniaire prévue aux articles précédents.

1) S'il est bien établi qu'il a provoqué intentionnellement la maladie;
2) s'il refuse de se conformer aux prescriptions du médecin traitant;
3) pour tous les jours durant lesquels il a refusé de se soumettre à un examen médical requis par l'IDASH.

Lorsque le bénéficiaire d'une allocation de maladie aura exécuté un travail salarié, le paiement des prestations sera suspendu pour les jours durant lesquels le bénéficiaire a travaillé.

Art. 608.—Les assurés n'auront pas droit aux prestations pécuniaires pour les jours durant lesquels ils reçoivent leurs salaires notamment en exécution des dispositions légales sur les congés-payés.

Art. 609.—Pour la grossesse et les couches, l'IDASH accordera aux assurées l'assistance médicale définie à l'art. 567 ci-dessus. La durée de l'hospitalisation est soumise aux prescriptions de l'art. 602 du présent titre.

Art. 610.—Les prestations en espèces dans le cas de maternité seront les mêmes que dans les cas de maladie, et soumises aux mêmes conditions. Elles seront accordées aux assurées quel que soit le statut légal de l'enfant.

Les fausses couches et leurs conséquences donneront lieu à l'assistance maladie. L'avortement criminel ne donnera pas droit aux indemnités en espèces.

Art. 611.—Les indemnités ne seront dues que pour un total de 84 jours, six semaines avant la date présumée des couches et six semaines après, le service des indemnités sera suspendu si durant cette période l'assuré reçoit d'autres prestations à titre d'allocations de maladie ou si elle conserve son salaire.

L'assurée n'aura point droit aux indemnités pour les jours durant lesquels elle a exercé un travail salarié, outre les travaux domestiques compatibles avec son état.

Art. 612.—Lorsque la maladie entraîne la mort de l'assurée, une indemnité funéraire équivalente à un mois de salaire de base

ou au salaire de base des 4 dernières semaines sera versé aux dépendants de l'assurée ou à son conjoint, ou aux ascendants qui étaient au jour du décès à la charge de l'assurée.

Ce montant ne pourra, en aucun cas, être inférieur à 105 gourdes. A défaut de dépendants, de conjoints et d'ascendants, le versement sera fait à la personne qui aura justifié avoir supporté les frais de dernière maladie et avoir avancé les frais funéraires jusqu'à concurrence de la valeur dépensée, la différence s'il y en a, restant acquise à l'IDASH.

L'allocation de décès ne sera servie que dans le cas où l'assurée a été inscrite depuis au moins un an à l'IDASH et a cotisé pendant au moins six mois, 26 semaines, ou 150 jours durant les 12 mois précédant sa mort, ou durant la dernière période de 12 mois finissant le 30 Juin ou le 31 Décembre.

Art. 613.—Par des règlements spéciaux, l'IDASH déterminera :

1) Les conditions de continuation volontaire de l'assurance des personnes qui cesseront d'être astreintes à l'obligation de s'assurer;
2) L'âge auquel cesse l'assujettissement à l'assurance obligatoire.

Art. 614.—Les dispositions de l'art. 589 de la présente Loi s'appliquent également dans les cas où la maladie a été provoquée par une personne autre que l'employeur de la victime.

SANCTIONS ET REGLEMENTS DES LITIGES

Art. 615.—Sera puni d'une amende de Gdes. 25.00 à G. 1.000.00 l'employeur qui :

1) omettra de déclarer à l'IDASH son entreprise, le nombre de ses employés soumis à l'assurance, ou qui fera des déclarations tardives ou inexactes;
2) négligera de donner avis à l'IDASH d'un accident survenu à l'un de ses ouvriers et ayant occasionné une incapacité de plus d'un jour;
3) négligera de tenir régulièrement et de conserver pour être présentés au besoin à l'IDASH les feuilles de paye et le registre des assurés conformément aux règlements de l'IDASH;
4) négligera de tenir les cartes ou livrets d'assurance et d'y apporter les timbres d'assurance pour chacun de ses employés;

5) négligera sans excuse valable, de fournir aux Inspecteurs de l'IDASH les renseignements demandés ou fournira de faux renseignements.

Sera également puni de la même amende quiconque empêchera les représentants de l'IDASH de procéder à des inspections relatives à l'assurance.

Art. 616.—Si la cotisation n'est pas payée au temps prescrit, l'employeur en défaut versera à titre d'amende 10% du montant impayé chaque mois ou fraction de mois de retard.

Art. 617.—Tout employeur qui aura contrevenu aux dispositions de l'art. 599 : prévoyant que la cotisation de l'assurance accident est à la charge de l'employeur, ou qui aura déduit du salaire de l'assuré des montants dépassant la part prévue par la présente Loi à l'art. 595 sera puni d'une amende de Gdes. 50.00.

Cette amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs objets de l'infraction sans que le total des amendes ainsi appliquées dans une seule espèce puisse dépasser Gdes. 1.000.00. En outre l'employeur sera tenu de rembourser aux travailleurs ou employés les montants illégalement perçus.

Art. 618.—Toutes les fois qu'une entreprise quelconque passe d'un employeur à un autre, l'ancien employeur sera, avant la date à laquelle l'IDASH aura été avisé par écrit du changement, solidairement responsable avec le nouveau de l'exécution des obligations résultant de la présent Loi, ce, pendant la durée d'une année après laquelle toutes les responsabilités incomberont au nouvel employeur.

Aux effets de la présente Loi, il y a changement d'employeur à la direction d'une entreprise toutes les fois qu'une personne acquiert la totalité ou la plus grande partie des biens de l'employeur précédent et les affecte à la même exploitation, ou à une exploitation différente.

Art. 619.—L'assuré ou ses ayants droit qui continueront à percevoir des prestations en espèces après qu'est née une cause de suspension ou de retrait de ces prestations, restituera les valeurs perçues illégalement avec un intérêt de 12% l'an, sans préjudice des sanctions prévues par la Loi pénale.

Art. 620.—L'assuré ou ses ayants droit qui obtiendront par simulation des prestations d'assurance seront également tenus de restituer les prestations perçues illégalement avec, en plus, une amende allant de Gdes. 5.00 à Gdes. 100.00 sans préjudice des sanctions prévues par le code pénal.

Art. 621.—Les infractions à la présente Loi pour lesquelles aucune sanction spéciale n'est prévue seront punies d'amendes variant entre Gdes. 25.00 et Gdes. 500.00.

Art. 622.—Les infractions à la présente Loi seront constatées par procès-verbaux dressés par les représentants de l'IDASH, dans la forme établie par les règlements.

Art. 623.—L'application des amendes prévues par la présente Loi sera faite administrativement par la Direction de l'IDASH sur la base du procès-verbal d'infraction. Les pénalités imposées par l'IDASH seront exécutoires selon la même procédure utilisée pour le paiement des impôts de l'Etat. Les valeurs perçues au titre d'amendes seront versées à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social en vue du développement de son programme de prévention des accidents de travail.

Art. 624.—Pour être admissible à présenter une réclamation contre une amende infligée par la Direction de l'IDASH, l'intéressé doit d'abord fournir la preuve d'avoir intégralement payé cette amende.

La réclamation doit être produite dans un délai maximum de 5 jours outre les délais de distance, à dater de la notification de l'infliction de l'amende. Elle sera présentée par devant le Tribunal du Travail de la juridiction de l'employeur et sera jugée comme affaires sommaires.

Art. 625.—Contre toute décision rendue par l'IDASH, relative à l'assujettissement à l'assurance, au montant des cotisations, aux droits des assurés, aux prestations et, au montant de ces prestations et en cas de désaccord entre employeurs et assurés, les intéressés pourront recourir au Tribunal du Travail de la juridiction de l'Employeur. Le recours n'est point suspensif de l'effet de la décision.

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 626.—Les bénéficiaires de prestations en espèces ou en nature seront obligés de se conformer aux règlements pris pour assurer l'exécution de la présente loi.

Toute infraction aux prescriptions de la présente Loi pourra entraîner la suspension des prestations allouées sous le régime de l'assurance, conformément aux règlements de l'IDASH.

Art. 627.—Les prestations seront également suspendues au cas où le bénéficiaire se rend à l'étranger, à moins qu'un accord ne soit intervenu entre lui et l'IDASH sur la durée de son absence.

Les membres de la famille de l'assuré n'auront pas droit aux indemnités s'ils ne résident pas en Haïti.

Art. 628.—En aucun cas, un assuré ne sera admis à cumuler des prestations pécuniaires. L'assuré ne recevra que l'allocation la plus forte pour les jours durant lesquels il aurait droit à deux allocations pour la même incapacité.

Art. 629.—Durant l'hospitalisation, l'IDASH pourra réduire de moitié l'allocation pécuniaire de l'assuré si celui-ci n'a pas de dépendants.

Art. 630.—Lorsqu'une prestation aura été totalement payée à un ou plusieurs ayants cause de l'assuré, s'il s'en présente postérieurement d'autres qui justifient de droits égaux ou supérieurs, les ayants cause lésés n'auront aucun recours contre l'IDASH, mais seulement contre ceux qui ont bénéficié illégalement des prestations ou qui n'y avaient qu'un droit limité.

Dans le cas d'une pension périodique, les dispositions nécessaires seront prises par l'IDASH pour les versements futurs sans qu'il puisse encourir aucune responsabilité à l'égard des arrérages déjà payés.

Art. 631.—L'IDASH pourra reviser le montant des prestations pour cause d'inexactitude dans les données qui ont servi de base au calcul des pensions et des indemnités funéraires. Si la révision a pour but de réduire la pension ou d'enlever le droit à la pension, elle n'aura pas d'effet rétroactif à l'égard des arrérages déjà payés, à moins que leur attribution n'ait été basée sur une demande illégale ou sur de fausses déclarations, auquel cas la restitution totale sera exigée.

Art. 632.—Les prestations en espèces attribuées aux assurés sont incessibles et insaisissables.

Art. 633.—Aux fins de la présente Loi, l'IDASH sera habilité à faire inspecter les lieux de travail. Les employeurs et les travailleurs devront faciliter la tâche de manière à assurer la rapidité et l'efficacité de l'inspection. Les autorités judiciaires et de police devront fournir toute assistance sollicitée par l'IDASH en vue d'exercer ses fonctions dans les meilleures conditions.

Art. 634.—Les renseignements concernant un assuré, obtenus de lui, ou de toute autre personne notamment de ses médecin, dentiste, infirmière ou de son employeur, en exécution de la présente Loi, ont un caractère confidentiel, et ne doivent être divulgués par l'IDASH d'une manière qui révèle l'identité de la personne

qu'ils concernent ou de celle qui les a fournis, sauf toutefois quand il est nécessaire de le faire pour l'application de la présente Loi.

Art. 635.—Les employeurs seront tenus de fournir à l'IDASH tous renseignements que celui-ci pourrait solliciter en vue de l'extension et de l'amélioration du système.

Art. 636.—Seront concédés à l'IDASH les avantages suivants :

1) Exonération des impôts sur les biens meubles et immeubles, exception faite des taxes afférentes à la prestation de services publics exclusivement (taxe d'eau, téléphone etc.).
2) Exemption des droits de douane sur les marchandises ou objets que l'IDASH importera exclusivement pour son usage;
3) Exemption de l'usage du papier timbré, de timbre et de droit d'enregistrement;
4) Insaisissabilité de ses biens, fonds et revenus.

Art. 637.—Les sanctions prévues par le Code Pénal contre la contre-façon des timbres et autres seront aussi applicables à toute contre-façon ou falsification des timbres de l'IDASH.

Art. 638.—Par Arrêté du Président de la République sont déterminés les règlements, le Statut du personnel et les modalités de fonctionnement de l'Institut d'Assurances Sociales d'Haïti.

Art. 379.— Loi du 17 Septembre 1958 — Article 35 — alinéa B.—

b) La femme qui travaille a droit à un congé-maternité de six semaines sans diminution de salaire. Elle devra cesser tout travail trois semaines avant la date présumée de l'accouchement et ne reprendre son emploi qu'au bout de trois semaines après l'accouchement.

APPENDICE

DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE DU DEPARTEMENT DU TRAVAIL ET DU BIEN-ETRE SOCIAL

CHAPITRE I

DU DEPARTEMENT DU TRAVAIL ET DU BIEN-ETRE SOCIAL

Art. 1er.—La Secrétairerie d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social a pour attributions de:

1) Veiller au respect de la liberté du Travail et des obligations qui en découlent;
2) Assurer la protection du travailleur ainsi que l'harmonie entre le Capital et le Travail;
3) Pourvoir à la sécurité sociale contre les risques sociaux, physiologiques, économiques ou autres sur la base d'une solidarité nationale;
4) Rechercher et mettre en œuvre des moyens rationnels, scientifiques et concrets en vue d'intensifier la lutte contre le chômage, le paupérisme, l'analphabétisme et d'améliorer sans cesse les conditions de vie des classes laborieuses;
5) Créer et susciter des œuvres de prévoyance et d'assistance tant publiques que privées;
6) Collaborer avec les autres Départements Ministériels en vue de la réalisation des objectifs sus-indiqués et formuler à leur intention toutes recommandations utiles;
7) Entretenir des rapports avec les Organismes Internationaux de Travail et d'Affaires Sociales;
8) Recommander la participation aux Congrès et Conférences sur les Affaires Sociales;
9) Etudier et recommander le vote des Conventions internationales qui s'y rapportent et veiller à leur exécution après accomplissement de la procédure de ratification sur l'initiative du Département des Affaires Etrangères.

Art. 2.—La Secrétairerie d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social comprend:

a) Un Conseil Technique;

b) Un Secrétariat Général;
c) Les Organismes suivants:
   1) La Direction générale du Travail;
   2) L'Institut du Bien-Etre Social et de Recherches et ses organismes de sécurité Sociale: IDASH et OACO et le Centre National de Recherches et de Développement Communautaire;
   3) Le Conseil Supérieur des Salaires.

CHAPITRE II

DU CONSEIL TECHNIQUE

Art. 3.—Il est constitué au Département du Travail et du Bien-Etre Social un Conseil Technique relevant directement du Secrétaire d'Etat.

Il est composé du Secrétaire Général, des Directeurs des différents Organismes. Ce Conseil pourra s'adjoindre au besoin d'autres spécialistes en questions sociales attachés au Département. Ces spécialistes dont le nombre n'excédera pas trois porteront le titre de «Conseiliers» Techniques» et seront désignés par le Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social.

Art. 4.—Le Conseil Technique se réunit sur convocation du Secrétaire d'Etat.

Art. 5.—Le Conseil Technique est chargé:
a) d'étudier en vue de faire des suggestions et recommandations utiles, les questions à caractère technique qui lui sont soumises par le Secrétaire d'Etat;
b) de préparer la participation du Département aux réunions internationales, Congrès, Conférences et aux programmes d'Assistance Technique;
c) d'établir sous la supervision du Secrétaire d'Etat, les plans et programmes d'action du Département;
d) de préparer le rapport annuel.

CHAPITRE III

DU SECRETARIAT GENERAL

Art. 6.—Il fonctionne à la Secrétairerie d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social un Secrétariat Général qui est organisé comme suit :

Le Secrétariat Général est dirigé par un technicien de 1ère. classe qui est le collaborateur immédiat du Secrétaire d'Etat et

remplit le rôle d'Assistant Technique du Secrétaire d'Etat. Il a les attributions suivantes:

Il organise, répartit, coordonne et contrôle le travail du Secrétariat général.

Il assure la liaison entre le Secrétaire d'Etat et les Directeurs Généraux des Organismes du Département et tous autres Services.

Il est responsable de la correspondance de la Secrétairerie d'Etat, la reçoit et la transmet aux différents Organismes qui en relèvent.

Il prépare avec la collaboration des Directeurs, et du Conseil Technique, le Rapport annuel sur l'Exposé Général de la situation.

Il rédige les Circulaires et Mémorandums pour être soumis au Secrétaire d'Etat;

Il fait enregistrer les Commissions et Lettres de Service du Personnel;

Il prépare, en accord avec les Organismes compétents, leur participation aux réunions internationales, Congrès, Conférences et les programmes d'Assistance Technique.

Il renseigne le Secrétaire d'Etat sur les activités générales du Département.

CHAPITRE IV

DE LA DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL

Art. 7.—La Direction Générale du Travail est un Organisme Technique et Administratif chargé de :

1) étudier et recommander les moyens d'améliorer les conditions de travail et de vie de la classe ouvrière tout en sauvegardant la paix sociale;
2) organiser et contrôler l'emploi; étudier, organiser et contrôler les migrations de travailleurs;
3) établir des relations avec les syndicats ou autres organisations sociales et veiller à l'application des lois, arrêtés et règlements relatifs aux conditions de travail;
4) recommander au Secrétaire d'Etat, aux fins de nomination ou de promotion, les membres du personnel. Cette recommandation doit être accompagnée de toutes les pièces relatives à la qualification des candidats pour la fonction sollicitée;
5) élaborer le budget de fonctionnement de la Direction générale du Travail, le soumettre au Secrétaire d'Etat pour ap-

probation. Ordonner et approuver dans le cadre de son budget toutes dépenses nécessaires après l'approbation du Secrétaire d'Etat;

6) recommander au Secrétaire d'Etat toute personne physique ou morale pour être décorée de l'Ordre National du Travail.

Art. 8.—La Direction Générale du Travail comprend:

1) Une Direction Générale
2) Un Conseil Technique
3) Un Secrétariat Général
4) Quatre Divisions:
   a) La Division du Travail
   b) La Division de la Main-d'Oeuvre
   c) La Division de la Préparation professionnelle
   d) La Division administrative.

Art. 9.—Le Directeur Général, technicien de 1ère classe, gere et administre l'Organisme, assure, sous la haute direction du Secrétaire d'Etat, toutes les mesures relatives aux problèmes du travail, organise, coordonne et supervise les activités de l'Administration centrale et des bureaux régionaux.

Art. 10.—Le Conseil Technique est composé des chefs des différentes divisions de la Direction Générale du Travail.

Les membres de ce Conseil ne sont pas rétribués en cette qualité.

Le Conseil Technique est chargé de conseiller le Directeur Général, à l'occasion de la préparation de tous programmes et plans d'action et d'une manière générale sur toutes les questions à caractère technique concernant l'Organisme.

Art. 11.—Le Secrétariat Général fonctionne sous l'autorité directe du Directeur Général et est placé sous le contrôle d'un Secrétaire Général.

Art. 12.—Le Secrétaire Général assure la liaison entre le Directeur Général et les Directeurs des Divisions.

Il organise, coordonne et contrôle le travail des employés du Secrétariat Général.

Art. 13.—**La Division du Travail** est chargée principalement de veiller à l'application des lois, arrêtés, règlements relatifs au travail, d'établir des relations avec les syndicats et autres organisations sociales:

Elle comprend les Services suivants:

1) Service de l'Inspection Générale du Travail
2) Service des Salaires et des Recherches

3) Service des Organisations Sociales
4) Service du Travail de la Femme et de l'Enfant
5) Service de Conciliation et d'Arbitrage
6) Service juridique.

Art. 14.—La Division de la Main-d'Oeuvre est chargée principalement de l'organisation et du contrôle de l'emploi, de l'étude et de l'organisation, du contrôle des migrations des travailleurs, de la préparation, de l'analyse et de l'interprétation des Statistiques de travail.

Elle comprend:

a) Le Service de Placement ou Bourse de Travail
b) Le Service des Migrations des Travailleurs
c) Le Service des Statistiques du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

Art. 15.—La Division de la préparation professionnelle est chargée principalement de l'orientation professionnelle, de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

Art. 16.—La Division Administrative est chargée principalement des questions relatives au personnel et à son bien-être; à l'organisation et au fonctionnement des archives et de la bibliothèque; à la réception et l'expédition de la correspondance; au transport; à l'entretien et l'aménagement du local; à l'achat, à l'inventaire et à la distribution du matériel et des fournitures.

Il comprend:

1) Le Service administratif
2) Le Service des Archives et de la Bibliothèque
3) Le Service de Comptabilité.

Art. 17.—L'Organisation administrative, les modalités de fonctionnement, les règlements généraux de la Direction Générale du Travail seront déterminés par Arrêté du Président de la République.

CHAPITRE V

DE L'INSTITUT DU BIEN-ETRE SOCIAL ET DE RECHERCHES

Art. 18.—L'Institut Haïtien du Bien-Etre Social et de Recherches est un organisme technique, autonome et administratif chargé de pourvoir aux moyens de:

— Améliorer les conditions de vie de la population sur le triple plan économique, moral et social;

— Accorder la protection nécessaire à la future mère, aux familles nécessiteuses, garantir à tous le minimum vital et, afin de permettre l'évolution de la communauté dans des conditions optima, faciliter à tous le bénéfice de la sécurité sociale selon les normes de l'équité et de la dignité;
— Lutter efficacement contre la dégradation de l'homme victime de la misère, de la maladie, des infirmités ou de la vieillesse.

Art. 19.—L'Institut Haïtien du Bien-Etre Social et de Recherches est un Organisme relevant du Département du Travail et du Bien-Etre Social, mais ayant une personnalité juridique propre.

Art. 20.—L'Institut Haïtien du Bien-Etre Social et de Recherches est placé sous la Direction et sous la responsabilité d'un fonctionnaire ayant le titre de Directeur Général et nommé par Arrêté ou par Commission.

Art. 21.—Il comprend:

1.—Une Direction Générale;
2.—Un Conseil Technique;
3.—Un Secrétariat Général;
4.—Six Divisions:
a) La Division de l'Administration;
b) La Division du Service Social;
c) La Division de la Défense Sociale;
d) La Division de la Prévoyance Sociale;
e) La Division de la Sécurité Sociale;
f) La Division des Laboratoires.
5.—Le Centre National de Recherches et de Développement Communautaire;
6.—L'Institut d'Assurances Sociales d'Haïti;
7.—L'Office d'Administration des Cités Ouvrières.

Art. 22.—La Direction Générale:

— gère et administre l'Organisme technique;
— assure l'exécution de toutes les mesures relatives au Bien-Etre Social de la Communauté;
— prépare en collaboration avec le Comptable en Chef le Budget annuel de l'Institut, le soumet au Conseil pour approbation et copie en sera envoyée au Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social;
— organise, coordonne et supervise les activités de l'Administration Centrale et des Bureaux Régionaux;
— représente l'Institut en Justice;
— reçoit au nom de l'Institut tous legs, dons, etc... de toutes personnes physiques ou morales;

— défère aux Tribunaux les contrevenants aux lois relatives au Bien-Etre;
— ordonnance les dépenses de l'Institut de même que celles des organismes qui en dépendent;
— signe, avec le Comptable en Chef, tous les chèques émis par l'Institut, excepté ceux de l'OACO et de l'IDASH;
—soumet au Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social aux fins de nomination par Commission du Président de la République la liste des membres du Personnel spécialisé de l'IHBESR;
— entre en contact avec toutes les organisations internationales. Cependant, les engagements entre le Gouvernement et ces Organisations, ne pourront être pris que par l'entremise du Département des Affaires Etrangères après notification faite préalablement au Département du Travail et du Bien-Etre Social.
— présente chaque trimestre au Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social un rapport concernant le fonctionnement de l'Institut.

Art. 23.—Le Conseil Technique est composé des Directeurs des différentes divisions de l'Institut du Bien-Etre Social et de Recherches.

Les Membres de ce Conseil ne sont pas rétribués en cette qualité par l'Institut.

Le Conseil Technique est chargé de conseiller le Directeur à l'occasion de la préparation de tous programmes et plans d'action, et d'une manière générale sur toutes les questions à caractère technique concernant l'Institut.

Art. 24.—Le Secrétariat Général est dirigé par un technicien en Administration des Services Sociaux. Il est le collaborateur immédiat du Directeur Général de l'IHBESR et remplit le rôle d'Assistant Technique du Directeur Général. Il a les attributions suivantes:

— organise, répartit, coordonne et contrôle le travail du Secrétariat Général;
— assure la liaison entre le Directeur Général et les Chefs des divisions;
— est responsable de la correspondance de la Direction Générale, la reçoit et la transmet aux différents Organismes qui en relèvent;
— renseigne le Directeur Général sur les activités générales de l'Institut Haïtien du Bien-Etre Social et de Recherches;

— assure l'application des règlements intérieurs relatifs au Personnel;
— supervise le classement des archives et des ouvrages de la Bibliothèque de l'Institution.

Art. 25.—La Division de l'Administration est chargée de l'Administration Générale de l'IHBESR. Elle comprend:

1) Le Service de la Comptabilité;
2) Le Service d'Achat, Transport et Inventaire;
3) Le Service Juridique.

Le Service de la Comptabilité est dirigé par un Comptable en Chef. Il contrôle les activités financières de l'Institut. Il certifie, contrôle, vise tous les bordereaux de paiement et les pièces comptables. Il adresse au Directeur Général des rapports journaliers sur l'état des finances de l'Institution. Il assiste le Directeur Général dans la préparation du Budget Annuel. Il prépare le bilan annuel des opérations de l'Institut.

Le Service d'Achat, Transport et Inventaire a pour mission de préparer, d'exécuter les réquisitions, d'effectuer les achats après approbation du Directeur Général. Il est aussi chargé du mobilier de l'Office central et des Bureaux de Province. Il contrôle l'usage des fournitures. Il est chargé de l'inventaire du matériel et contrôle l'entretien du matériel roulant.

Le Service Juridique est assuré par un Conseiller Juridique ou Avocat Conseil. Il prend la défense de l'Institut du Bien-Etre Social et de Recherches dans les conflits pouvant exister entre l'Institut et des particuliers et les administrations publiques ou privées. Il prépare en collaboration avec l'autorité compétente les contrats à passer entre l'Institut, les particuliers et les administrations privées ou communales etc. Il prépare les projets de loi relatifs au fonctionnement de l'Institut du Bien-Etre Social et de Recherches.

Art. 26.—La Division du Service Social est dirigée par un Technicien diplômé d'une école de Service Social reconnue.

— Elle assure la préparation et l'exécution des programmes de services sociaux à l'échelle nationale;
— Elle entre en relation et coopére, avec les Départements intéressés et les Organismes sociaux internationaux;
— Elle contrôle l'application des lois sociales;
— Elle prépare, en collaboration avec le Directeur de l'Ecole Nationale de Service Social les programmes des cours et fixe les conditions d'obtention des diplômes d'Etat du Service Social;

— Elle facilite les recherches scientifiques relatives aux problèmes sociaux;
— Elle supervise la formation du Personnel des différents services et organismes sociaux, privés et gouvernementaux.

Art. 27.—**La Division de la Défense Sociale** a pour tâche d'assurer la pérennité de l'ordre social en stimulant et en coordonnant toute politique tendant à la prévention et au traitement de la délinquance juvénile et de la criminalité adulte dans les différentes communautés haïtiennes. Elle assure en outre la protection et l'épanouissement de la personne humaine. Elle comprend:

— Le Service des adolescents et de la délinquance juvénile;
— Le Service du contrôle de la Domesticité;
— Le Service de la réhabilitation psycho-sociale;
— Le Service du contrôle de la mendicité, des mœurs et de la prostitution.

Le Service des adolescents et de la délinquance juvénile est chargé principalement de contrôler l'évolution de l'enfance en Haïti et, par tous les moyens disponibles d'assurer aux enfants du peuple un climat décent pour leur évolution tant morale que spirituelle, d'étudier et d'appliquer toutes les mesures nécessaires pour combattre la délinquance juvénile par une multiplication des Centres de rééducation.

Le Service du contrôle de la Domesticité assure d'abord le contrôle de l'enfance en domesticité en instituant un bureau de placement, d'inspection et un Centre d'Accueil. L'Instruction et l'éducation de l'enfance en domesticité seront strictement surveillées. Il travaillera pratiquement à améliorer les conditions de l'enfance afin d'arriver à la liquidation de la domesticité des enfants.

Le Service de la Réhabilitation psycho-sociale s'occupe des troubles de conduite simple, des désordres mineurs de la personnalité, ainsi que des difficultés psychologiques d'adaptation au milieu scolaire, familial ou professionnel. Grâce à des techniques modernes de psychologie appliquée, il sert de guide pour l'évaluation, l'orientation et la réhabilitation psychologique des jeunes dans leurs rapports avec le milieu.

Le Service du contrôle de la Mendicité est chargé de définir par des enquêtes générales les causes de la mendicité outre le marasme économique; d'étudier la provenance principale des mendiants et les moyens propres à en diminuer le nombre et à les réhabiliter.

Le Service des Mœurs et de la Prostitution collabore au maintien de la saine morale dans les rues, les lieux publics, à la surveillance des maisons de corruption. Il contrôle la présence des

enfants dans les théâtres et salles de cinéma, etc... Il contrôle les publications et les spectacles pornographiques, les émissions radiophoniques qui ont tendance à pervertir l'enfance; contrôle les cabarets pour y interdire l'accès aux enfants et adolescents et se charge, en fonction des règlements internationaux, de contrôler l'état de contamination des gens qui s'y trouvent; délivre des permis pour l'ouverture des cabarets et des certificats de santé aux femmes qui les fréquentent. Il conduit des enquêtes sur les causes de la prostitution et recommande des mesures propres à les combattre.

Article 28.—La Division de la Prévoyance Sociale a pour tâche de vulgariser les principes généraux de la Prévoyance Sociale. Elle s'occupe notamment:

— de la protection materno-infantile;
— de la création et de la supervision des cantines populaires scolaires et des gouttes de lait;
— du développement de la culture populaire et des loisirs;
— du développement et de la supervision des organismes de bienfaisance et des œuvres sociales.

Elle comprend:

— Le Service des Cantines scolaires et populaires et Gouttes de lait;
— Le Service prénatal et materno-infantile;
— Le Service des loisirs et de la culture populaire.

Le Service des Cantines scolaires et populaires et Gouttes de lait est chargé de coordonner le programme d'aide à apporter aux élèves des écoles et aux chômeurs. Dans toutes les écoles publiques les enfants qui ne reçoivent pas une ration alimentaire suffisante à domicile seront servis à l'école. Chaque mois un rapport statuera sur l'augmentation de poids de ces élèves et le développement du programme d'éducation de leur clientèle. Le droit à la cantine populaire sera fixé par une carte spéciale.

Les Gouttes de lait ou «Stations de lait» sont annexées aux différents dispensaires du Service de la Santé Publique et aux écoles publiques.

Le Service Prénatal et materno-infantile est chargé de l'application de toutes les mesures médico-sociales capables d'assurer:

a) à la mère gestante les conditions hygiéniques, sociales et économiques lui permettant de poursuivre sa grossesse et de donner naissance à un enfant sain;
b) à la mère ainsi qu'à l'enfant, jusqu'à l'âge de l'adolescence, des conditions de vie décente et propres à une évolution

normale par la création de crèches, pouponnières, garderies et parcs d'enfants, etc...

Le Service des Loisirs et de la culture populaire est chargé du programme des loisirs physiques, spirituels et intellectuels. A cet effet, il sera organisé des parcs d'enfants, des salles de loisirs, des cinémas populaires, des foyers communaux, des festivals populaires et folkloriques. L'Organisation rationnelle du sport de quartier sera une des attributions de la section des loisirs. Un programme spécial sera étudié pour les ouvriers.

Art. 29.—La Division de la Sécurité Sociale a pour rôle de combattre toutes les déviations physiques ou mentales, d'assurer à la collectivité la sécurité matérielle et économique inhérente à une vie saine et normale.

Elle comprend:

1) Le Service de la Réhabilitation physique et mentale:
   a) Centre des handicapés physiques;
   b) Hôpitaux pour aliénés;
   c) Asiles pour vieillards;
2) Le Service des allocations familiales et secours aux sinistrés;
3) L'Institut d'Assurances Sociales d'Haïti;
4) L'Office d'Administration des Cités Ouvrières;
5) L'Office National du Développement Communautaire.

Le Service de Réhabilitation physique et mentale vieillards, malades mentaux et handicapés est chargé d'assurer aux déshérités du sort une place convenable dans la vie par la création et la multiplication des asiles, des sanatoria et des Centres de Réhabilitation.

Le Service des Allocations familiales et Secours aux Sinistrés est chargé de la répartition de l'aide aux familles nécessiteuses. Dans le cadre de ses possibilités, ce Service est chargé d'apporter des secours immédiats aux populations dévastées par les incendies, les inondations, cyclones, etc... et de définir immédiatement le programme de replacement de ces groupements. Le Service est aussi chargé de venir au secours des infortunés par des dons, allocations etc... Il donne des bourses aux étudiants issus de familles malheureuses qui se sont distingués par leur conduite et par leur intelligence. Afin de permettre une juste rétribution des secours, le Service s'assurera de la collaboration d'assistants sociaux qui sont seuls appelés, après enquête, à statuer sur la validité des demandes.

L'Institut d'Assurances Sociales d'Haïti chargé des assurances-accidents, maladies, grossesses et des prestations généralement quelconques.

Le Directeur de l'IDASH est assisté d'un Conseil d'Administration ayant pour Président le Directeur Général de l'INSTITUT HAITIEN DU BIEN-ETRE SOCIAL ET DE RECHERCHES.

L'Office d'Administration des Cités Ouvrières est chargé de l'administration de toutes les cités de la République. Le Directeur de l'OACO est assisté d'un Conseil d'Administration ayant pour président le Directeur Général de l'Institut Haïtien du Bien-Etre Social et de Recherches.

Le Centre National de Recherches et de Développement Communautaire est chargé de coordonner la politique nationale dans le domaine de l'action communautaire; stimuler dans les collectivités rurales l'utilisation de moyens propres à satisfaire leurs besoins avec les ressources dont elles disposent; entrer en contact avec les divers Organismes publics et privés, en vue de la coordination de leurs activités, étudier les besoins des communautés, les modalités des projets concernant leur bien-être; examiner et proposer les moyens susceptibles de favoriser une action efficace; étudier avec les organismes intéressés le mode de financement du plan de travail, dans le cadre des disponibilités budgétaires; préparer les projets de budget de fonctionnement et administrer les fonds alloués.

Art. 30.—La Division des Laboratoires et de Nutrition aide au développement scientifique de la médecine en Haïti. Elle fait fonctionner un laboratoire médical, un service de radiographie et un laboratoire diététique. Les tests de laboratoire et les radiographies seront toujours gratuits. Seul l'Assistant Social, après enquête, pourra décider en faveur de la requête qui doit partir d'un médecin, sauf pour ce qui s'agit de la radio des poumons. Les résultats seront sous enveloppe expédiés au médecin qui en a fait la requête. Le Laboratoire déterminera le groupe sanguin et le R. H. de toute la population sur demande.

Le laboratoire de diététique étudie la valeur nutritive et vitaminée de nos différents produits alimentaires et contrôle la nutrition de la population, etc...

Art. 31.—Le personnel technique et administratif ainsi que le matériel et les établissements existants se rapportant à l'assistance sociale (œuvres de bienfaisance, asiles, hôpitaux, Centre de Réhabilitation et de Rééducation) relevant actuellement des autres Départements sont désormais rattachés à l'Institut Haïtien du Bien-Etre Social et de Recherches.

Art. 32.—Les conditions de financement de l'Institut Haïtien du Bien-Etre Social et de Recherches sont déterminées par la loi du 22 Décembre 1959.

Art. 33.—L'Organisation administrative, les modalités de fonctionnement, les règlements généraux de l'IHBESR seront déterminés par Arrêté du Président de la République.

CHAPITRE VI

DU CONSEIL SUPERIEUR DES SALAIRES

Art. 34.—Le Conseil Supérieur des Salaires est chargé principalement d'étudier et d'interpréter les données relatives aux salaires payés dans les différentes entreprises commerciales, industrielles et agricoles du pays et de formuler au Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social les recommandations nécessaires à la fixation de salaires minima par branches d'activités ou groupements professionnels.

Art. 35.—Ce Conseil sera tripartite et composé de six membres désignés par le Président de la République. Il comprendra:

— Deux Représentants du Département du Travail et du Bien-Etre Social;
— Deux Représentants des Employeurs;
— Deux Représentants des Travailleurs.

Les Représentants du Patronat et du Salariat seront choisis par le Président de la République sur recommandation du Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social sur deux listes de six (6) membres respectivement présentées par les organisations patronales existantes, les Fédérations de Syndicats et les Syndicats non fédérés, légalement reconnus. Les membres du Conseil d'Administration sont inamovibles, excepté pour les cas prévus à l'Art. 34 de la présente Loi. Leur mandat d'une année est indéfiniment renouvelable. Les membres du Conseil d'Administration ne sont pas rétribués en cette qualité par le Département du Travail et du Bien-Etre Social.

Le Conseil sera présidé par le Directeur Général du Travail ou son représentant qui sera le Chef du Service des Salaires et des Recherches de la Direction Générale du Travail.

Art. 36.—Pour faire partie du Conseil Supérieur des Salaires, il faut:

1) être haïtien et âgé de Vingt-cinq ans au moins;
2) savoir lire et écrire;

3) n'avoir jamais été condamné à une peine afflictive ou infamante.

Art. 37.—Le Conseil Supérieur des Salaires siégera à Port-au-Prince et aura juridiction sur tout le territoire de la République.

La Secrétairerie d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social pourra, quand elle le jugera nécessaire, instituer des Commissions locales de salaires qui fonctionneront sous la supervision du Conseil et adresseront directement leurs rapports à ce dernier.

Ces commissions seront également tripartites et comprendront trois (3) membres désignés comme indiqué précédemment. Un (1) Représentant du Département du Travail et du Bien-Etre Social, Un (1) Représentant des Employeurs, Un (1) Représentant des Travailleurs.

Art. 38.—Le Conseil Supérieur des Salaires pourra s'adjoindre des Techniciens appartenant aux différents secteurs du Commerce et de l'Industrie ou aux différents Départements Ministériels selon les besoins des travaux qu'il effectue. Ces Techniciens auront voix consultative dans les délibérations.

Art. 39.—Les salaires minima seront fixés par la Secrétairerie d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social sur rapports motivés du Conseil Supérieur des Salaires et auront force de loi après leur publication au journal Officiel de la République. Ils ne pourront, en aucun cas, être inférieurs au salaire minimum vital.

Art. 40.—Tout accord qui pourrait intervenir entre l'employeur et l'employé sur une base inférieure au salaire minimum fixé par le Conseil Supérieur des Salaires sera nul et non avenu.

Art. 41.—L'Employeur ou l'établissement qui contreviendra aux prescriptions légales relatives aux salaires minima fixés par le Conseil Supérieur des Salaires sera passible d'une amende de 100 à 500 gourdes à prononcer par le Tribunal compétent ou à un emprisonnement de six mois en cas de non paiement. En cas de récidive, le contrevenant sera condamné aux deux peines à la fois. Cette valeur sera versée à un compte spécial du Département du Travail et du Bien-Etre Social pour le développement de son programme d'Education Ouvrière.

Art. 42.—La Secrétairerie d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social pourra saisir le Conseil Supérieur des salaires de toute demande motivée qui lui aura été adressée par les intéressés concernant la révision des salaires minima déjà fixés.

Art. 43.—Les détails de fonctionnement du Conseil et des Commissions locales seront déterminés dans un règlement qui sera pris

à cet effet par la Secrétairerie d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social.

Art. 44.—Le présent Code abroge toutes Lois ou dispositions de Lois, tous Décrets ou dispositions de Décrets, tous Décrets-lois ou dispositions de Décrets-lois qui lui sont contraires et sera exécuté à la diligence des Secrétaires d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social, de la Justice, de l'Intérieur et de la Défense Nationale, de la Santé Publique et de la Population, du Commerce et de l'Industrie, de l'Agriculture, des Ressources Naturelles et du Développement Rural, des Travaux Publics, des Transports et Communications, de l'Education Nationale, des Affaires Etrangères et des Cultes, des Finances et des Affaires Economiques, chacun en ce qui le concerne.

Donné à la Chambre Législative, à Port-au-Prince, le 12 Septembre 1961, An 158ème. de l'Indépendance.

Le Président: LUC F. FRANÇOIS
Les Secrétaires: GERSON ZAMOR, FRANCK DAPHNIS

AU NOM DE LA REPUBLIQUE

Le Président de la République ordonne que la Loi ci-dessus soit revêtue du Sceau de la République, imprimée, publiée et exécutée.

Donné au Palais National, à Port-au-Prince, le 6 Octobre 1961, An 158ème. de l'Indépendance.

Dr. FRANÇOIS DUVALIER

Par le Président:

Le Secrétaire d'Etat du Travail et du Bien-Etre Social:
GASSNER A. KERSAINT

Le Secrétaire d'Etat de la Coordination et de l'Information:
PAUL BLANCHET

Le Secrétaire d'Etat de l'Intérieur et de la Défense Nationale:
BOILEAU MEHU

Le Secrétaire d'Etat des Affaires Etrangères et des Cultes:
RENE CHALMERS

Le Secrétaire d'Etat de la Justice:
SIMON DESVARIEUX

Le Secrétaire d'Etat de la Santé Publique et de la Population:
Dr. AURELE JOSEPH

Le Secrétaire d'Etat des Finances et des Affaires Economiques:
HERVE BOYER

Le Secrétaire d'Etat du Commerce et de l'Industrie:
CLOVIS M. DESINOR

Le Secrétaire d'Etat du Tourisme: VICTOR NEVERS CONSTANT

Le Secrétaire d'Etat de l'Agriculture, des Ressources Naturelles et du Développement Rural: ANDRE THEARD

Le Secrétaire d'Etat des Travaux Publics, des Transports et Communications:
LOUIS R. LEVEQUE

Le Secrétaire d'Etat de l'Education Nationale: LEONCE VIAUD

LIBRARY OF CONGRESS
0 019 942 611 4